

직업능력개발과 불평등 연구

김철희·백원영·김문길
황승록·이주희·박라인

KOREA RESEARCH

INSTITUTE

FOR VOCATIONAL

EDUCATION & TRAINING

K R I V E T

머 리 말

디지털화 등 기술변화와 함께 COVID-19 팬데믹은 글로벌 차원에서 뿐만 아니라 국가, 나아가 개인의 생활과 의식에 엄청난 변화를 가져오고 있다. 이러한 급격한 변화는 계층 간, 지역 간, 분야 간 불균형과 불평등을 더욱 심화시킬 가능성이 높다.

‘평등’이라는 말에는 ‘한쪽으로 치우쳐 있지 않고, 차별이 없어 고르다’는 의미가 내포되어 있다. 반대로 ‘불평등’은 ‘한쪽으로 치우쳐 차별이 있고 고르지 않다’는 의미이다. 이는 차이, 격차 등과는 또 다른 측면에서 경제사회적으로 많은 문제를 야기한다.

그간 직업능력개발 분야에서는 불평등에 대한 논의가 그리 많지 않았다. 이는 정부 주도, 공공재정을 통한 지원금 중심의 제도·정책 운영에 따라 불평등 논의가 있을 수 없는 구조에 기인할 수 있다. 즉, 민간의 메커니즘이 작동하지 않는 상황에서 정부가 시혜적으로 직업능력개발 프로그램을 공급하여 평등 여부에 대한 고려가 불필요했을 수도 있다.

본 연구는 불평등의 개념을 직업능력개발 분야와 연계하여 분석함으로써 현재의 직업능력개발에 대한 접근과 참여, 기회가 치우쳐 있는지를 살펴보고, 불평등이 존재한다면 어느정도이며, 어느 부분에 존재하는지를 분석하여 직업능력개발에서의 불평등 해소를 위한 정책방안을 제시하고 있다.

본 연구에서는 직업능력개발에서의 불평등 분석을 위해 직업교육과 직업훈련 그리고 사회이동성 분야로 구분하여 분석하였다. 이론적 배경, 선행연구를 비롯하여 각 주제에 필요한 원자료를 활용하여 매우 구체적인 실증분석을 실시하였다. 이를 통해 직업교육에서 가구와 부모배경이 교육

단계별 이행 과정에서 어떠한 영향을 미치는지를 전문계고, 전문대학 등 직업교육기관 졸업자를 대상으로 파악하여, 직업훈련 참여가 임금과 소득 불평등에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 이를 통해 본 연구는 직업능력개발 분야의 불평등 해소를 위한 개선방안을 정책제언으로 제시하고 있다.

이 연구는 한국직업능력개발원 김철희 선임연구위원이 연구 책임을 맡았으며, 공동연구진으로 백원영 부연구위원, 황승록 전문연구원, 이주희 연구원, 박라인 연구원, 한국보건사회연구원 김문길 연구위원이 참여하였다. 보고서의 서론, 직업능력개발과 불평등 개념 및 현황, 직업훈련과 불평등 분석, 결론은 김철희 선임연구위원이 작성하였고, 직업교육과 불평등은 백원영 부연구위원이, 직업능력개발과 사회이동성 분석은 김문길 연구위원이 작성하였다.

특히, 직업훈련과 불평등 분석 중 HRD-net 분석 부분은 한국고용정보원 안준기 연구위원이 원고를 집필하였다. 아울러 본 연구의 한국노동패널 등 관련 원자료 분석과 전문가 자문회의 등을 진행해 준 이재국, 이혜림 연구조원에게 감사를 드린다.

끝으로 이 보고서에 제시된 내용은 우리 원의 공식 의견이 아니며, 연구진 개인의 견해를 밝힌다.

2020년 12월

한국직업능력개발원
원장 나 영 선

제목 차례

요약

제1장 서론_1

제1절 연구의 필요성 및 목적	3
제2절 연구내용 및 방법	8

제2장 직업능력개발과 불평등 개념 및 현황_15

제1절 직업능력개발과 불평등 개념 및 선행연구 검토	17
제2절 직업능력개발과 불평등 현황 및 실태	32
제3절 소결	39

제3장 직업교육과 불평등 분석_43

제1절 개요	45
제2절 교육불평등과 노동시장에 관한 이론적 접근	47
제3절 직업교육 및 노동시장 이행에 관한 선행연구 검토	51
제4절 교육단계 이행 및 노동시장 성과의 불평등 분석	61
제5절 소결	93

제4장 직업훈련과 불평등 분석_97

제1절 직업훈련과 불평등 개요 및 선행연구 검토	99
제2절 직업훈련과 임금 및 소득불평등 분석	110

제3절 직업훈련 유형별 불평등 분석	121
제4절 소결	171

제5장 직업능력개발과 사회이동성 분석_175

제1절 개요	177
제2절 이론적 배경	178
제3절 선행연구 검토	180
제4절 분석결과	183
제5절 소결	199

제6장 결론_201

제1절 요약	203
제2절 제언	207

참고문헌_217

부록_233

〈부록1〉 소득분위별 직업훈련 참여의 임금효과와 소득효과(소득 4분위, 5분위 이하)	235
〈부록2〉 심층면담조사(FGI) 가이드라인 및 주요결과 요약	243

본 저작물은 한국직업능력개발원에서 2020년도에 작성하여 제공한 ‘직업
능력개발과 불평등 연구’(김철희)이며, 해당 저작물은 한국직업능력개
발원 누리집(www.krivet.re.kr)에서 무료로 다운 받으실 수 있습니다.

표 차례

〈표 2-1〉 불평등의 차원	19
〈표 2-2〉 불평등 일반 관련 주요 연구 요약	22
〈표 2-3〉 경제활동인구 변화 추이	33
〈표 2-4〉 최근 직업능력개발 관련 정책개선 방안(요약)	35
〈표 2-5〉 학교급별 현황(유·초·중등교육)	36
〈표 2-6〉 학교급별 현황(고등교육)	37
〈표 3-1〉 교육단계별 이행과 가구 배경에 관한 선행연구	55
〈표 3-2〉 대졸자(전문대/일반대)의 노동시장 성과에 관한 선행연구	60
〈표 3-3〉 분석에 사용한 주요 변수	64
〈표 3-4〉 EGP 계급 분류	65
〈표 3-5〉 고등학교 계열별 출신배경의 기초통계	68
〈표 3-6〉 고등학교 계열 이행(직업계고=1)의 결정요인에 대한 로짓(logit) 분석 결과	70
〈표 3-7〉 고등교육 이행에 따른 출신배경의 기초통계	72
〈표 3-8〉 고등교육 이행의 결정요인 분석 결과	75
〈표 3-9〉 직업교육 참여 여부에 따른 첫 일자리 성과 특성	77
〈표 3-10〉 첫 일자리 임금 결정요인 분석	79
〈표 3-11〉 전문대학 졸업생의 집단유형 결정요인 분석	90
〈표 3-12〉 일반대학 졸업생의 집단유형 결정요인 분석	91

〈표 4-1〉 직업훈련 분야 불평등 관련 주요연구 결과 요약	101
〈표 4-2〉 한국노동패널 지니계수 추이	104
〈표 4-3〉 가계동향조사 및 가계금융복지조사 지니계수 추이	105
〈표 4-4〉 분석대상 표본 기초통계	111
〈표 4-5〉 직업훈련 참여의 임금효과(전체)	113
〈표 4-6〉 직업훈련 참여의 임금효과(중위소득 이하)	114
〈표 4-7〉 직업훈련 참여의 가구소득효과(전체)	117
〈표 4-8〉 직업훈련 참여의 가구소득효과(중위소득 이하)	119
〈표 4-9〉 지역별 인구대비 훈련기관, 훈련 과정 및 훈련 인원(2019)	123
〈표 4-10〉 지역별 인구대비 훈련비 지원(2019)	125
〈표 4-11〉 지역별 훈련 연인원 대비 훈련비 지원(2019)	126
〈표 4-12〉 지역별 실업인구 대비 실업자 훈련기관, 훈련과정 및 훈련 인원(2019)	128
〈표 4-13〉 지역별 실업자훈련 훈련비 지원(2019)	130
〈표 4-14〉 지역별 실업인구 대비 실업자훈련 훈련비 지원(2019)	132
〈표 4-15〉 지역별 취업자 수 대비 재직자훈련 훈련기관, 훈련과정 및 훈련 인원(2019)	133
〈표 4-16〉 지역별 취업자 수 대비 재직자훈련 훈련비 지원-연인원 기준(2019)	135
〈표 4-17〉 지역별 취업자 수 대비 재직자훈련 훈련비 지원- 1인당 훈련비(2019)	136
〈표 4-18〉 기업규모별 재직자훈련 실시 특성(2019)	137
〈표 4-19〉 지역별 기업규모별 재직자훈련 실시 특성(2019)	138
〈표 4-20〉 기업규모별 재직자훈련 훈련주체(2019)	141

〈표 4-21〉	훈련유형별 참여자 특성	143
〈표 4-22〉	훈련유형별 참여자 특성별 취업성과	144
〈표 4-23〉	훈련유형별 참여자 특성별 월평균 임금	147
〈표 4-24〉	내일배움카드 훈련지역별 취업성과	148
〈표 4-25〉	내일배움카드 훈련 직종별 취업성과	149
〈표 4-26〉	국가기간전략산업직종훈련 훈련지역별 취업성과	150
〈표 4-27〉	국가기간전략산업직종훈련 훈련직종별 취업성과	152
〈표 4-28〉	훈련유형별 참여자 특성	153
〈표 4-29〉	훈련유형별 훈련 효과(임금변화)	154
〈표 4-30〉	훈련유형별 참여자 특성별 훈련 효과(임금변화)	155
〈표 4-31〉	재직사업장 규모별 훈련생 훈련 효과(임금변화)	156
〈표 4-32〉	재직사업장 지역별 훈련생 훈련 효과(임금변화)	156
〈표 4-33〉	매칭 관측치의 균형성 분석	158
〈표 4-34〉	매칭 관측치의 개인특성 비교	159
〈표 4-35〉	실업자훈련 참여자의 취업성과(Logit 모형)	161
〈표 4-36〉	매칭 관측치의 균형성 분석	164
〈표 4-37〉	매칭 관측치의 개인특성 비교	164
〈표 4-38〉	실업자훈련 참여자의 취업성과(logit 모형)	167
〈표 4-39〉	재직자훈련 참여자의 취업성과(DID 모형)	169
〈표 5-1〉	출신 고등학교 계열별 응답자 분포	187
〈표 5-2〉	출신 고등학교 계열별 주관적 계층 인식 변화	188
〈표 5-3〉	출신 고등학교 계열별 세대 내 상향이동 전망	190
〈표 5-4〉	출신 고등학교 계열별 세대 간 상향이동 전망	191

〈표 5-5〉 출신 고등학교 계열별 교육기회 평등에 대한 인식	192
〈표 5-6〉 출신 고등학교 계열별 취업기회 평등에 대한 인식	194
〈표 5-7〉 출신 고등학교 계열별 승진·승급 기회 평등에 대한 인식	195
〈표 5-8〉 출신 고등학교 계열별 법의 집행 평등에 대한 인식	196
〈표 5-9〉 출신 고등학교 계열별 소득과 재산 평등에 대한 인식	197
〈표 6-1〉 정책제언(안)	208

그림 차례

[그림 1-1] 연구분석 틀	13
[그림 2-1] 소득불평등의 변화(1990년대 초반 vs 2000년대 후반)	27
[그림 2-2] 직업능력개발훈련 실시 현황	32
[그림 2-3] 지니계수 추이	38
[그림 2-4] 노동소득 분배율 추이	38
[그림 3-1] 일자리 이동에 따른 종사상 지위 변화	82
[그림 3-2] 일반대학 및 전문대학 졸업생의 노동시장 이행 경로 유형 ..	88
[그림 3-3] 전문대학 졸업생의 노동시장 이행 유형별 고교 직업교육의 한계효과	92
[그림 3-4] 일반대학 졸업생의 노동시장 이행 유형별 고교 직업교육의 한계효과	93
[그림 4-1] 소득기준(시장, 가처분) 지니계수, 분위별 지표 변화 추이 ..	106
[그림 4-2] 직업훈련 참여자의 임금분포 변화 추이(2009~2018)	107
[그림 4-3] 직업훈련 참여자의 임금분포(로그 월평균임금) 변화 추이(2009~2018)	108
[그림 4-4] 직업훈련 참여자의 소득분포 변화 추이(2009~2018)	109
[그림 4-5] 직업훈련 참여자의 소득분포(로그 가구총소득) 변화 추이(2009~2018)	110

[그림 5-1] 생애주기별 다차원 빈곤률	184
[그림 5-2] 청년층 교육수준별 다차원 빈곤 현황과 추이	185
[그림 5-3] 청년층 교육수준별 다차원 빈곤(2018년)	186
[그림 5-4] 출신 고등학교 계열별 불평등 인식 비교(요약)	198

요 약

1. 서론

불평등은 한쪽으로 치우쳐 있거나 차별이 있어 고르지 않다는 사전적 의미와 함께 평등(기회, 조건, 결과), 차별, 차이 등과의 구분이 필요하다. 지금까지 직업능력개발에서의 불평등이 존재하는지, 불평등한 요소가 직업능력개발에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대한 분석은 찾아보기 어렵다.

글로벌 불평등 관련 논의는 오래전부터 진행되어 왔다. 소득과 부의 최상위 계층 집중도, 전체 소득 중 자본가의 비중 분석과 소득불평등이 경제가 성숙함에 따라 다시 낮아진다는 쿠즈네츠가설의 역전 등에서 접근하였다. 여기서는 기술변화로 인한 노동대체 가속화로 자본의 영향력이 증대하고, 소수계층에 자본 및 노동소득 집중되는 현상에 주목하고 있다.

고용노동 분야에서의 불평등 분석은 노동소득분배율(국민소득 중 노동소득이 차지하는 비중, 경제 전체, 산업, 기업 단위로 측정 가능, 생산과정에서 노동에 대한 보상비율, 부가가치 중 피용자에 대한 보상비율)을 중심으로 주로 노동시장 제도와 경제적 불평등을 중심으로 접근해 왔다.

교육 분야에서는 교육과 경제사회적 지위, 교육 불평등, 교육격차(교육투입 등으로 인한 교육 산출의 차이 정도) 등과 관련한 분석이 진행되었다.

본 연구는 불평등의 이론적, 논리적 기반을 토대로 직업능력개발과 불평등의 관계를 규명하고, 직업능력개발을 직업훈련, 직업교육 그리고 사회보장 관점에서의 직업능력개발 불평등을 분석하여 불평등 개선을 위한 직업

능력개발의 기여, 직업능력개발의 불평등을 해소하기 위한 방안 등을 모색하는 데 목적이 있다.

불평등 정도에 대한 세밀한 분석을 위해 직업능력개발을 직업훈련과 직업교육으로 구분하였고, 직업능력개발과 사회이동성도 분석하였다. 먼저, 직업훈련이 임금불평등, 소득불평등에 미치는 영향을 직업훈련 참여자 전체와 소득분위(5분위 이하, 4분위 이하)와 중위소득을 기준으로 구분하여 분석하였다. 다음으로 직업교육과 불평등 분석에서는 기존 교육시장에서의 불평등 분석에서 거의 다루어지지 않았던 부모 및 개인의 성장 배경과 관련된 특성들이 교육단계별 이행에 어떤 영향을 미쳤는지 살펴보고, 직업교육의 노동시장 성과를 실증분석하였다. 본 연구는 문헌분석, 원자료를 사용한 실증분석, 전문가 자문회의 그리고 주요 주체인 고용복지+센터, 직업훈련기관, 전문대학 등을 대상으로 심층면담조사(FGI)를 진행하였다.

2. 직업능력개발과 불평등의 기초

불평등(Inequality)이란 사전적으로 권리, 의무, 자격 등에 차별이 있어 고르지 아니함을 의미하고, 앳킨슨 지수 등 규범적 불평등지수를 제외하고는 분배의 상태를 표시할 뿐 그 자체가 정의로운지 부정의한지, 혹은 공평한지 부당한지를 나타내지 못하는 한계를 지니고 있다.

이상의 다양한 정의를 토대로 직업능력개발에서의 불평등은 취업가능성 제고, 취업 및 역량개발을 위한 직무수행능력을 향상시키는 교육훈련에서 권리, 의무, 자격을 포함하여 기회, 과정, 결과에 차별이 없는 것을 의미한다. 본 연구에서는 기초연구임을 고려하여 직업능력개발과 함께 직업교육 훈련을 모두 포괄하여 접근(직업훈련과 직업교육 모두 고려)하고, 분석대

상은 일반회계 및 고용보험 내 직업능력개발사업의 직업훈련과 학교단계의 중등 및 고등직업교육을 포괄한다.

국내 선행연구를 통해 연구 질문을 도출할 수 있다. 첫째, 직업능력개발 참여가 임금불평등에 미치는 영향(직업훈련을 받는 사람-참여자 수, 성과-취업률, 직무능력향상 등이 증가하면 불평등이 감소하는지 여부)이다. 임금불평등의 정의(기준 연도 vs 비교 연도, 임금수준, 임금의 증감 등)를 토대로 직업훈련의 임금효과가 훈련참여, 참여훈련의 직종, 기간(시간), 수준 등에 따라 상이하게 나타날 수 있으므로 이를 구분하여 훈련의 영향을 추정하고 있다. 직업훈련이 소득불평등에 미치는 영향(교육수준 구분)이다. 취업자의 노동소득 불평등과 훈련기간 등 가구자료를 활용(공적, 사적이전 소득 등 고려)하여 직업훈련이 개인이 속한 가구소득에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고 있다.

해외 분석 사례를 보면, 1990년대 초반에서 2000년대 후반까지 지니계수로 측정된 가구소득 불평등 변화를 보면, 대부분의 산업화된 국가(캐나다, 미국, 유럽 국가, 호주, 뉴질랜드)의 불평등은 증가한 것으로 나타났다(Janine Berg, 2015). 그러나 한국의 경우, 같은 기간 동안 변화가 없는 것으로 나타났다.

빈곤국가에서는 교육의 접근성이 낮고, 부문별 비효율적인 숙련배분은 실질적으로 소득과 불평등에 영향을 미친다는 분석(Michal Burzynski et.al, 2018) 결과가 있다. 임금불평등의 노동시장 효과와 숙련편향적 기술변화(skill-biased technological progress) 분석에서 숙련편향적 기술변화는 근로시간을 줄이고, 불평등, 생산성 그리고 임금을 증가시키는 것으로 나타났다. 구조적 불평등 충격은 근로시간에 부(-)의 영향을 미치나, 추가로 생산성을 감소시키는 것으로 나타났다(Christian Hutter et al, 2017).

OECD에서는 회원국을 대상으로 숙련이 어떻게 분배되는지, 인구통계 그룹 내에서 연령과 교육성취도에 따른 분포와 분산을 분석하였다. Quantile 회귀분석을 통해 숙련이 소득에 미치는 영향을 전체 소득분포에 따라 분석하였다. 임금불평등 정도가 숙련불평등에 의해 얼마나 설명될 수 있는지 분해하였는데, 분석 결과 숙련과 임금분산(wage dispersion)은 국가마다 상이하지만 둘 사이의 관계는 강하지 않은 것으로 나타났다(숙련과 임금불평등 간 상관계수는 0에 가까운 음의 값).

3. 직업교육과 불평등 분석

본 장에서는 기존에 교육시장에서의 불평등을 논의하였던 많은 연구 주제들에서 거의 다루어지지 않았던 직업교육에 초점을 맞추어, 부모 및 개인의 성장 배경과 관련된 특성들이 교육단계별 이행에 어떤 영향을 미쳤는지 살펴보고, 궁극적으로 직업교육의 노동시장 성과를 실증분석하였다.

교육불평등의 양상과 교육과 노동시장 이행을 지위획득과 재생산 관점에서 살펴보았다. 선행연구 분석을 통해 가구 배경이 전문계고 진학 또는 전문대학 진학 등 직업교육 참여 여부에 영향을 미치고, 직업교육 참여에 대한 잠재적인 평가가 노동시장 이행에도 불리하게 작용할 가능성이 높다는 사실을 확인하였다.

개인 특성 및 가구배경이 교육단계별 이행에 미치는 영향 및 직업교육의 노동시장 성과를 분석하기 위하여 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP: Korean Education & Employment Panel, 이하 KEEP으로 표기함) I을 활용한다. 대상은 KEEP I의 초기패널인 2004년 현재 중학교 및 일반계 고등학교, 직업계(전문계) 고등학교 3학년에 재학 중인 학생 4,000

명과 7차(2007) 연도 추가 표본인 2006년 현재 직업계 고등학교 2학년에 재학 중인 학생 1,000명을 분석에 활용한다. KEEP I의 표본은 12차(2015) 연도 마지막 조사 당시 만 24~26세로, 군입대 등을 고려하면 노동시장 진입 표본이 많지 않다는 한계점이 있었지만, 올해(2020년) 추적조사를 실시하여 노동시장 이행뿐만 아니라 노동력 상태 변화 및 경력개발 등의 정보가 포함된 장기적인 변화 파악이 가능하여 교육과 고용 간의 연계성을 밝히는 데 매우 적절한 자료이다.

분석 결과 가구소득 및 부모의 교육수준이 낮을수록 전문계고에 진학할 확률이 높게 나타났으며, 이러한 변수는 고등교육 이행 단계에서도 여전히 영향을 미치면서 대학 진학 확률을 낮추는 것으로 나타났다. 특히 고등학교 시절의 성장지나 부모 학력 등의 변수는 전문대학 진학에 유의미한 영향이 있었다. 한편 노동시장 성과에는 이러한 사회경제적인 지위의 영향력이 미미하거나 거의 없었고, 종사상 지위로 보았을 때 노동시장 초기 단계에서는 미취업이나 임시·일용직의 비중이 높았으나 장기적인 관점에서 볼 때 어느 정도 안정적인 일자리로의 이행으로 이어질 가능성이 있음을 확인할 수 있었다. 그럼에도 불구하고, 실증분석 결과 직업계고 졸업이 안정적인 노동시장 이행에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이러한 효과는 전문대학 졸업생의 경우 보다 크게 나타난다. 이를 통해 여전히 직업교육이 보다 나은 일자리로의 탐색을 위한 인적자원 축적에 미흡하게 운영되고 있는지, 아니면 직업교육의 부정적인 인식 자체가 일종의 낙인효과로 나타나는 것인지에 대해서는 보다 면밀히 살펴볼 필요가 있다.

교육단계별 이행 및 노동시장 이행에서 나타나는 가구배경의 불평등, 또는 직업교육으로 인한 불평등의 양상을 살펴보기 위해서는 진로지도, 부모의 정서적 지원, 대학생활 경험 관련 변수 등 보다 다양한 특성들이 고려

되어야 할 것으로 판단된다. 본 연구 결과는 기존에 보고된 바 있는 교육 단계별 이행과정에서 존재하는 불평등의 요인을 KEEP I 자료로 실증하여 다시 확인하였고, 직업교육에 따라 노동시장 이행이 어떤 유형으로 나타나는지 살펴보는 것에 그쳤다. 그럼에도 불구하고, 장기적인 관점에서 직업교육이 안정적인 일자리로 이행하는 데 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 가능성을 보였으며, 직업계고 및 전문대학에서의 직업교육 운영과정의 개선방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공하는 데 의의가 있다.

4. 직업훈련과 불평등 분석

본 장에서는 직업훈련의 불평등을 임금·소득불평등 및 훈련유형별 비교 관점에서 분석하였다. 직업훈련의 임금 및 소득 불평등 분석, 훈련유형별 불평등 분석에 사용한 자료는 한국노동패널(KLIPS) 원자료와 HRD-net과 고용보험DB를 연계한 원자료이다. 분석방법은 빈도 등 기초통계분석, 임금밀도함수, 패널자료를 활용한 Pooled OLS, Fixed effect model, Random effect model, DID(Difference in Difference), PSM(Propensity Score Model) 등이다.

직업훈련 유형별 불평등 분석은 한국고용정보원의 HRD-net 자료를 활용하여 훈련공급과 훈련성과를 살펴보았다. 지역별 전체인구, 실업 및 취업인구를 기준으로 훈련기관, 훈련생 수, 훈련비용을 비교분석하였으며, 훈련성과를 실업자훈련(내일배움카드, 국가기간전략산업직종훈련)과 재직자훈련(사업주훈련, 국가인적자원개발컨소시엄, 지역산업맞춤형인력양성)으로 구분하여 취업성과, 월평균임금, 훈련 전후 임금효과 등을 분석하였다.

한국노동패널(4차~20차) 자료를 토대로 가구소득(근로소득, 금융소득,

부동산소득, 사회보험 수혜금, 이전소득, 기타소득 등)을 활용하여 지니계수를 도출하였다. 한국노동패널조사 자료를 활용해 구한 지니계수는 조사 표본의 연령, 표본 탈락, 소득히핑, 샘플링 차이, 소득과악 정도의 차이 등의 영향으로 가계동향조사의 지니계수보다 높고, 추세도 다른 경향을 보여 준다.

직업훈련을 받고 있거나 받은 경험이 있는 사람을 대상으로 연도별 임금분포(임금밀도함수)의 변화를 살펴본 결과, 일부 연도(2010, 2013, 2015년 등)에서 분포가 일부 상이한 모습을 보여주고 있으나 큰 변화는 없는 것으로 나타났으며, 로그월평균임금도 유사하게 나타났다.

직업훈련 참여 여부는 임금에 정(+)의 영향을 미치며, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그러나 연령제곱, 자격증 유무, 부동산소득 여부, 사회보험수혜 여부 등에서는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 로그월평균임금을 종속변수로 하여 분석한 결과, 직업훈련 참여 여부는 Pooled OLS와 고정효과모형에서 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 유의하게 나타났다.

직업훈련이 소득 불평등에 미치는 영향을 보다 상세히 살펴보기 위해 중위소득 미만(50% 미만), 임금소득 4분위(국가장학금 소득분위 기준 적용) 미만, 5분위 미만 등으로 구분하여 가구 총소득을 종속변수로 분석하였다. 분석 결과, 소득분위가 낮을수록 직업훈련 참여가 임금과 소득에 미치는 효과가 낮아 이들 계층에 대한 보다 강화된 지원이 필요하다는 것을 볼 수 있다.

직업훈련 공급의 절대적 규모로 비교하여 살펴보기에는 각 지역의 인구 등 환경적 차이가 있어 훈련기관 및 훈련과정, 훈련인원을 비교하기 위해서는 인구수 대비 비율로 살펴보았다.

훈련기관의 인구대비 비중을 보면 서울과 전북이 가장 높은 0.024%를 차지하고 있고, 광주가 0.021%, 충남이 0.020%로 전국 평균에 비해 높은 수준을 보이고 있다. 훈련과정 개설 현황을 지역의 생산가능인구 대비 비율로 살펴보면, 전국 평균은 0.214%인 데 반해 서울은 0.522%로 전국 가운데 가장 높은 비율을 보이고 있고, 상당수의 광역시가 0.2% 이상으로 전체 평균을 상회하거나 비슷한 수준을 보이고 있다.

훈련비 지급에서 지역별로 차이가 있는지 살펴보면, 훈련비를 지급한 연 인원은 448만 명으로 나타났고, 복수 훈련과정을 제외한 지급 순인원은 277만 명으로 나타났다. 이에, 훈련 총비용은 1조 3,600만 원가량으로 추계되었으며, 지역 인구 1인당 훈련비 평균은 35,800원가량으로 산출되었다. 인구 1인당 훈련비용이 가장 높은 지역은 서울로 61,981원으로 나타났고, 광주가 47,640원, 부산이 45,432원, 대구가 41,304원의 순으로 나타났으며, 세종을 제외한 모든 광역시도는 3만 원을 상회하는 것으로 나타났다.

2017년을 기준으로 전체 실업자훈련 실시 인원은 33만 6천여 명으로 나타났고, 그 가운데 여성이 58.3%, 남성이 41.7%로 나타나고 있다. 연령 대별로 보면 청년이 65.2%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 중년 26.7%, 장년 7.3% 등으로 청년과 중년의 비중이 대다수를 이루고 있다. 훈련 유형별 취업자의 월평균 임금을 살펴보면 전체적으로 평균 168.7만 원을 받고 있는 것으로 나타났고, 지역산업맞춤형(구직자)훈련 참여자의 임금이 가장 높은 232.8만 원으로 나타났으며, 내일배움카드제가 가장 낮은 156.0만 원을 보이고 있다.

재직자 훈련의 총참여자 수는 순인원 규모로 220만 명 규모이며, 남성이 65.1%, 여성이 34.9%로 남성과 여성의 훈련 참여자 비율이 큰 차이를 보이고 있다. 전체적으로는 훈련 전 해와 훈련 다음 해를 비교했을 때

12.6%의 임금 상승을 보이고 있다.

성향점수매칭(propensity score matching) 방법을 이용한 실업자훈련 분석 결과, 교육수준의 경우 고졸에 비해 대졸의 취업확률이 높았으며, 실업기간이 길수록 취업 확률이 낮은 것으로 나타났다. 또한 보편적인 훈련 과정인 내일배움카드제에 비해 사업목표가 상대적으로 명확한 사업주훈련, 컨소시엄훈련, 국가기간전략산업직종훈련 등의 취업률이 높았으며, 훈련 직종별로 취업에 차이를 보이고 있다.

재직자훈련을 이중차분법 DID(Difference in Difference)를 이용하여 재직자의 훈련 전후 성과 차이를 비교한 결과, 연령이 낮을수록, 여성일수록, 광역시가 아닌 그 밖의 지역일수록, 대규모 기업일수록 훈련 성과가 높게 나타났고, 훈련 직종이나 훈련 과정에서도 그 차이가 있음을 확인하였다. 이를 통해 현재의 성과 중심의 직업훈련이 과정과 대상 중심으로 옮겨갈 필요가 있음을 볼 수 있다.

5. 사회이동성과 불평등 분석

청년세대(19~34세)의 다차원적 빈곤 지수를 직업계고 졸업자와 대학이상 졸업자로 구분해서 살펴보았으며, 사회이동성 인식의 측면에서 직업계고 졸업자와 비직업계고 졸업자를 비교하였다.

비직업계고 출신 청년들은 취업과 승진·승급 기회와 같은 노동시장 기회에서 불평등을 더욱 크게 느끼는 한편, 직업계고 출신 청년들은 결과의 불평등이라 할 수 있는 소득과 재산의 불평등을 더욱 크게 느끼고 있다고 할 수 있다. 직업능력개발에서 사회이동성 강화 혹은 확대를 위해서는 불평등 인식(대체로 불평등하다, 매우 불평등하다)이 높은 청년층, 특히 직업계고

출신들의 인식개선이 무엇보다 중요하다. 이를 위해 사회, 교육제도에서 전반적인 개선 노력이 필요하다. 특히, 승진·승급기회와 소득, 재산 불평 등에 대한 인식이 더욱 강하게 나타나고 있어 이를 해소할 수 있는 종합적인 대응방안을 마련해야 한다.

6. 결론

연구목적과 연구질문을 통해 직업능력개발에서의 불평등 실태를 진단 및 그 정도를 확인하고, 이에 대한 정책제언을 하였다.

직업능력개발에서의 불평등을 개선하기 위해서는 형평성을 고려한 직업능력개발 제도·정책 설계, 보편적 권리·복지로서의 직업능력개발 추진, 파트너십 형성을 통한 불평등 개선, 인재개발 불평등 인지 예산 편성 기준 및 불평등 지표 개발을 세부 과제로 제언하였다.

직업교육과 불평등 개선을 위해서는 직업교육의 질적 수월성 확보, 평생 직업교육훈련 기반 강화를 정책 방안으로 제언하였으며, 직업훈련과 불평등 개선을 위해서는 계층, 산업·직업 분리현상 완화, 선택과 집중을 통한 불평등 개선, 기회와 접근성 강화를 위한 인프라 구축 확대, 직업훈련 제도 개편 등을, 그리고 직업능력개발과 사회이동성 확대에서는 직업교육의 불평등 인식개선, 세대 간 상하이동성 확대를 위한 직업교육 강화 등을 정책방안으로 제언하였다.

제1장

서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구내용 및 방법

제1장 | 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구 필요성

디지털화, 자동화 등 급격한 기술변화는 국내외는 물론 경제사회 전 분야에서 큰 영향을 미치고 있다. 산업, 기업계는 물론 노동시장에서도 고용의 양과 질, 일자리와 직무수행 방식이 바뀌고 플랫폼 노동이 증가하는 등 기존과는 다른 근본적인 변화가 나타나고 있다. 최근 미증유의 전염병인 코로나바이러스감염증-19(이하 '코로나19')의 확산으로 경제사회 전체가 어려움을 겪고 있으며, 글로벌 경제와 개별국가 경제 모두 극심한 불황 속으로 빠져들고 있다.

코로나19는 우리 사회를 크게 변화시키고 있다. 사회적 거리두기로 인한 비대면 원격수업으로 인해 교육격차가 심화되고 있고, 가구, 부모 환경에 따라 학력 격차가 더욱 커지고 있다. 더욱 심각한 것은 급격한 경기위축으로 인한 소득격차이다. 일시휴직자, 구직단념자 등 실업자 규모가 크게 증가하고 있으며, 저금리와 정부재정을 통한 유동성의 급격한 증가로

4 직업능력개발과 불평등 연구

자산가격이 오름에 따라 소득을 포함한 빈부격차가 더욱 커질 것으로 예상된다. 코로나 팬데믹은 기존에 추진해 오던 노동시간 단축, 정규직 전환, 최저임금 인상 등 기존의 노동시장 개혁 조치들이 무력해질 정도로 큰 영향을 미치고 있다.

코로나19로 인한 환경변화는 단기간에 끝나는 것이 아니라, 당분간은 지속될 것으로 예상된다. 따라서 이를 고려한 고용, 노동시장, 직업능력개발 정책의 수립과 집행이 요구된다.

첨단 기술에 바탕을 둔 언택트(Un-contact) 경향이 생산·소비는 물론 교육·복지 등 전 분야에 광범위하게 확대되면서 디지털 분야에서의 협업과 융합 능력이 미래사회의 핵심 역량으로 자리 잡을 것으로 예상된다. 그러나 이러한 디지털 기술 및 관련 장비를 활용할 수 있는 접근성의 차이는 궁극적으로 소통격차로 연결되어 경제사회적 불평등을 확대, 심화시킬 가능성이 높으므로 이에 대한 적극적인 대응이 필요하다. 따라서 디지털 취약계층이 이러한 변화과정에서 소외되지 않도록 각별한 관심과 지원이 요청된다.

자동화의 편익을 누릴 기업과 계층은 경제사회적 불평등을 더욱 가속화시킬 것이다. 사회적 불평등을 완화하기 위해서는 조세제도 개편, 공교육의 질적 향상, 보편적 시민권 기반의 교육훈련 결정 및 참여 등 사회 전반에 걸친 광범위하고도 체계적인 개선이 요구된다.

그동안 직업능력개발은 취업 등 노동시장 진입과 재직단계에서의 역량 개발에 크게 기여해 왔다. 특히 청년, 여성, 고령자, 특수고용형태근로자, 영세 중소기업, 자영업자 등 취약계층의 취업, 고용유지, 역량개발에 큰 도움을 주었다. 이제 직업능력개발은 사회안전망으로서 강력한 사회정책적인 역할과 기능을 지속적으로 수행하고 있다.

우리나라 직업능력개발은 경제발전 과정에서 필요한 인력을 양성하여 공급하는 등 중요한 역할을 수행해 왔다. 이제 경제사회 환경 변화와 노동 시장에 내재한 다양한 변화 요구에 부응하여 바뀔 필요가 있다는 지적이 적지 않다.

최근 정부에서도 산업구조 조정에 대응한 이·전직훈련 강화, 신중년, 경력단절여성 등 계층별 특성에 맞는 맞춤형 훈련을 확대 제공하고 있다. 중소기업과 자영업자의 직업훈련 참여 여건이 열악하고, 실제 훈련참여율도 낮으므로 이들 그룹에 대한 직업능력개발 지원 확대가 필요하다(일자리위원회·관계부처 합동, 2019).

‘불평등’은 한쪽으로 치우쳐 있거나 차별이 있어 고르지 않다는 사전적 의미와 함께 평등(기회, 조건, 결과), 차별, 차이 등과의 구분이 필요하다. 지금까지 직업능력개발에서의 불평등이 존재하는지, 불평등한 요소가 직업능력개발에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대한 분석은 찾아보기 어렵다.

우리나라의 직업능력개발은 정부 주도와 중앙 집중의 형태를 유지해 오며 따라 개인, 기업 등 주요 주체들의 참여도 제도나 정책에 따라 움직이는 형태를 띠어 왔다. 성과와 산업수요 중심으로 많은 직업능력개발 사업들이 설계되고, 재원이 고용보험기금을 기반으로 함에 따라 고용보험 미적용사업장 노동자의 경우 직업능력개발사업 수혜 대상에서 배제되는 문제가 생기고 있다.

현재 논의되고 있는 ‘전 국민 고용보험제도’는 이를 보완하기 위한 중요한 변화이다. 보험료 산정 등 재원 조달, 기여와 급여의 형평성 등 선결되어야 할 요소가 적지 않지만 특수형태고용근로자, 자영업자 등을 제도 안으로 끌어들이 취약계층에 대한 수혜 범위 확대와 사각지대 해소에 큰 도움을 줄 것으로 기대된다.

6 직업능력개발과 불평등 연구

글로벌 불평등 관련 논의는 오래전부터 진행되어 왔다. 소득과 부의 최상위 계층 집중도, 전체 소득 중 자본가의 비중 분석(토마 피케티, 2013)과 소득불평등이 경제가 성숙함에 따라 다시 낮아진다는 쿠즈네츠(Kuznets) 가설의 역전(브랑코 밀라노비치, 2017) 등에서 접근하였다. 여기서는 기술 변화로 인한 노동대체 가속화로 자본의 영향력이 증대하고, 소수계층에 자본 및 노동소득 집중되는 현상에 주목하고 있다.

고용노동 분야에서의 불평등 분석은 노동소득분배율(국민소득 중 노동소득이 차지하는 비중, 경제 전체, 산업, 기업 단위로 측정 가능, 생산과정에서 노동에 대한 보상비율, 부가가치 중 피용자에 대한 보상비율)을 중심으로 주로 노동시장 제도와 경제적 불평등을 중심으로 접근해 왔다.

노동조합, 고용구조, 최저임금 등이 임금불평등에 미치는 영향, 노동소득분배율 변화가 거시경제, 가구, 개인의 경제적 불평등에 미치는 영향(이병희 외, 2014; 2015; 2017), 산업구조 변화가 노동소득 불평등에 미치는 영향(강신욱 외, 2013) 등에서 관련 내용을 분석하고 있다.

교육 분야에서는 교육과 경제사회적 지위, 교육 불평등, 교육격차(교육투입 등으로 인한 교육 산출의 차이 정도) 등과 관련한 분석이 다수 진행되었다. 교육이 빈곤지위, 교육성취, 사회경제적 지위, 소득 등에 미치는 영향(여유진 외, 2007), 부모의 학력 등 가정배경이 학업성취에 미치는 영향(김성식 외, 2007) 등에서 분석하였다.

또한 경제사회적 요인들의 복합 작용, 내적 이질성 증가 등이 결합하여 다층적인 불평등 현상들이 발생하고 있는 현실을 고려한 분석도 수행되었다. 다중격차 해소를 위한 청년, 조세재정, 복지·사회정책 방안(전병유 외, 2016)이 있고, 무엇보다 기회불평등의 기초, 우리나라 기회불평등 현황, 기회의 불평등과 교육성취 분석(김문길 외, 2013)은 직업능력개발 관련 불

평등 분석에 여러 시사점을 제공하고 있다.

불평등에 대한 기존 연구들이 노동시장과 경제적 불평등, 교육불평등 등 거시적 분석을 중심으로 진행되어 직업능력개발과 불평등 관련 연구는 거의 없는 것이 현실이다. 이번 연구는 경제사회 및 기술변화 등에 따라 직·간접적으로 큰 영향을 받을 수밖에 없는 직업능력개발 분야에서 불평등 여부와 진단, 측정 및 대응 방안을 다룰 필요가 있다.

2. 연구 목적

본 연구는 불평등의 이론적·논리적 기반을 토대로 직업능력개발과 불평등의 관계를 규명하고, 직업훈련, 직업교육 그리고 사회이동성 관점에서 직업능력개발 불평등을 분석하고자 한다. 이를 통해 불평등 개선을 위한 직업능력개발의 기여, 직업능력개발의 불평등을 해소하기 위한 방안 등을 모색하는데 본 연구의 목적이 있다.

직업능력개발과 관련한 도전들, 즉 중소기업, 자영업자 등 취약계층과 소외계층, 저조한 수요에 대한 원인 진단, 기회-과정-결과(소득취업효과) 체계적 구분, 직업능력개발에서의 불평등 개념·범주의 명확화, 목적 대상 범주 개념 정의 명확화, 범주화 등도 함께 고려하였다. 나아가 교육훈련이 소득, 임금, 노동시장 성과에 미치는 영향, 직업훈련과 직업교육이 불평등 해소에 기여하는지 여부, 원인으로 기능하는지 여부 등도 살펴볼 것이다.

직업능력개발이 갖고 있는 내적이질성으로 인한 순수 불평등 측정에 애로가 있고, 임금소득 변수 활용 등의 한계도 있어 분석이 용이하지는 않다. 참여 여부(준실험분석) 및 Creaming effect(상대적으로 취업이 용이한 대상만 선발) 등도 함께 논의에 반영되어야 한다. 또한, 직업능력개발의 불

8 직업능력개발과 불평등 연구

평등 분석에 활용하는 자료들에 대한 적합성도 함께 고려되어야 한다. 한국노동패널의 경우, 표본규모와 비중이 작아 자료의 대표성도 함께 고려해야 한다.

가장 중요한 것은 불평등과 직업능력개발에서의 불평등 개념을 정의하는 것이다. 국내외에서의 기존 불평등에 관한 정의를 살펴보고, 지니계수, 타일지수, 앳킨슨 지수 등과 직업능력개발을 연계할 필요가 있다.

제2절 연구내용 및 방법

1. 연구 내용

본 연구에서는 직업능력개발과 불평등의 관계 검토에 주목한다. 또한 기존 불평등 논의에서 직업능력개발을 진단(타당성, 당위성 확보)하고, 기존 직업능력개발에서의 불평등을 살펴볼 수 있는 논리 및 기준(실증)을 살펴 보았다. 그 간 불평등 논의 속에서 직업능력개발은 크게 다루어지지 않았으며, 경제, 노동시장, 교육에서의 불평등에 광의로 포함되어, 이에 대한 논의가 활발하게 이루어지지 않았다. 특히 직업능력개발(직업훈련)은 경제 성장을 위한 경제·산업정책에 따른 정부 주도의 시장개입(시장실패)으로 인한 왜곡된 질서 형성, 공급자 중심으로 인한 수급불일치, 필요 수요와 대상에 대한 적시, 적소에 적합서비스 미흡 등에 집중되어 불평등 논의는 주목받지 못했다.

기존 선행연구 분석을 통한 불평등 논의 속에서 직업능력개발이 갖는

지위와 상태, 직업능력개발에서의 불평등이 갖는 의미와 필요성, 중요성 등을 도출하였다. 선행연구(불평등 기본, 경제·노동시장 불평등, 교육불평등, 사회보장 불평등 등)를 유형화하여 불평등 연구의 맥락적 관점에서 직업능력개발에 다가가는 접근방법을 택하였다. 이를 통해 직업능력개발과 불평등 간 상호관계 및 인과관계 여부와 정도를 살펴볼 수 있다.

현재는 대부분의 직업능력개발사업이 고용보험 사업에 포함되어 여러 사업 중의 하나로 운영되고 있고, 고용보험 미적용 사업장, 고용보험 미적용 노동자는 원천적으로 배제되는 구조(자동화된 불평등의 확대)이다. 그리고 직업능력개발사업의 구조 또한 구직자와 재직자, 사업주와 근로자, 공공과 민간 등 현행 직업능력개발사업 구조 형성과 사업별 구분의 불평등 차원의 적절성 여부에 대한 검토도 필요하다.

노동시장 이중구조로 인한 대기업-중소기업 간 격차, 역차별 현상, 신산업 신기술 발전과 도입 및 일하는 방식, 학습하는 방식 변화에 따른 기관, 과정 등 변화에 대한 계층별·상황별 격차(Digital divide)를 어떻게 해석하고 대처해야 하는지에 대한 논의도 필요하다.

한국사회의 이중구조와 생애주기적 불평등에서 아동·청소년기, 성인기, 노년기의 불평등과 이중구조 분석(안상훈 외, 2015) 등은 본 연구에 시사점을 제공한다. 교육 기회의 불평등, 인적자본과 불평등, 사회경제적 지위를 결정하는 핵심요인으로서의 학력·학벌, 교육불평등의 세대 이전 등 교육 부문의 특성, 이중분단 노동시장, 노동시장 불평등과 제도적 이중구조 등 고용과 노동시장 부문의 특성, 생애주기별 복지, 노후불평등과 빈곤, 국가-시장-가족의 변화와 노후 불평등 등 사회보장 부문의 특성을 진단하고 있다. 이러한 생애주기, 교육-고용-복지를 아우르는 포괄적 영역에서의 불평등은 본 연구와 매우 유사한 접근 관점이다.

10 직업능력개발과 불평등 연구

본 연구는 불평등 정도에 대한 세밀한 분석을 위해 직업능력개발을 직업교육과 직업훈련으로 구분하였다. 먼저, 직업교육과 불평등 분석에서는 부모 및 개인의 성장 배경과 관련된 특성들이 교육단계별 이행에 어떤 영향을 미쳤는지 살펴보고, 직업교육의 노동시장 성과를 실증분석하였다.

다음으로 직업훈련이 임금불평등, 소득불평등에 미치는 영향을 소득분위를 기준으로 구분하여 분석하였다. 즉, 분석대상 기간 중 직업훈련에 참여했거나 참여하고 있는 사람을 기준으로 전체, 소득 4분위 이하, 소득 5분위 이하, 중위소득 이하 등을 기준으로 취약계층을 구분하여 분석하였다. 그리고 임금과 소득에 미치는 변수들을 활용하여 직접·간접 영향 정도를 추정하였다. 또한 노동시장 및 경제활동과 직업능력개발, 직업능력개발 참여 여부와 프로그램 특성이 임금과 소득불평등에 미치는 영향을 분석하였다.

2. 연구 방법

본 연구는 문헌분석, 원자료를 사용한 실증분석, 그리고 전문가 자문회의, 심층면담조사(FGI) 등을 중심으로 진행하였다.

가. 문헌분석

불평등 전반에 관한 문헌자료를 살펴보았다. 이를 토대로 교육, 고용노동, 사회보장과 관련하여 불평등을 다룬 논문, 보고서 등을 참고하였다.

나. 원자료 분석

대부분의 불평등 연구에서는 소득을 기본변수로 활용하고 있다. 가계동향조사(2006년 이후 전국 모든 가구로 확대), 가계금융복지조사(2012년 가계금융조사(2010~2011년)에 복지부문을 추가하여 조사), 고용형태별 근로실태조사, 경제활동인구조사(부가조사), 임금구조기본조사 등 관련 행정 통계자료를 기반으로 목적, 변수 등 파악과 비교를 통해 분석하는 것이 일반적이다.

본 연구에서는 제한적이지만 소득 정보를 포함하고 있는 직업능력개발 분야 자료인 한국노동패널(KLIPS), 고용보험DB(HRD-net), 한국교육고용패널(KEEP) 등을 활용하였다. 불평등 분석의 대표적인 지표인 지니계수 등도 통계청의 가계동향조사 원자료를 활용하여 도출하였다.

직업교육 불평등 분석을 위해 한국교육고용패널(KEEP I 및 KEEP I 추적조사)조사자료를 연결하여 분석하였다. 분석 변수로 직업계고 진학, 전문대 및 대학 진학, 종사상 지위, 월평균 임금 등을 포함하였다.

직업훈련 불평등 분석을 위해 HRD-net(과정, 실시, 비용 등)과 고용보험 DB(피보험, 취득, 상실, 사업장DB 등) 그리고 근로복지공단 임금 자료를 연결하여 분석에 활용하였다. 또한 가구, 소득배경 변수 활용을 위해 한국노동패널(KLIPS) 자료의 개인-가구자료를 연결하여 분석하였다. 분석 변수로 종사상 지위, 취업소요기간 등을 포함하였다.

다. 전문가 자문회의

연구과정에서의 주요 과정과 결과에 대한 의견수렴과 아이디어 획득을 위해 자문회의를 개최하였다. 코로나19로 인해 대면회의를 개최할 수 없는

12 직업능력개발과 불평등 연구

환경이 지속되어 전문가 자문회의를 3회(2020.5.26./ 10.7~10.8.) 개최하였다.

1차 자문회의(2020.5.6.)에서는 불평등 개념의 명확화(기회: 참여, 성과: 일자리 매칭, 임금수준 등), 이중노동시장 및 일자리 진입장벽 등 고려, 불평등 해결을 위한 훈련확대의 적절성, 참여자 특성에 기인한 ‘차이’와 ‘불평등’ 구분, 정부예산의 과다 투입, 직업교육에서는 가구배경, 가정환경 영향 매우 큼, 수요에 부합하는 공급이 효율성과 형평성 제고 등 다양한 논의가 이루어졌다.

2차 자문회의(10.7~10.8)에서는 불평등 개념 및 기준의 명확화, 직업교육 불평등에 대한 정책적 접근 고려, 직업교육 낙인효과에 대한 기피 현상, 직업훈련 기업규모와 수준에 따른 불평등 심화 양상, 직업훈련 참여자 수준 및 훈련수준 문제, 정책제언의 실현 가능성 등에 대한 논의가 이루어졌다.

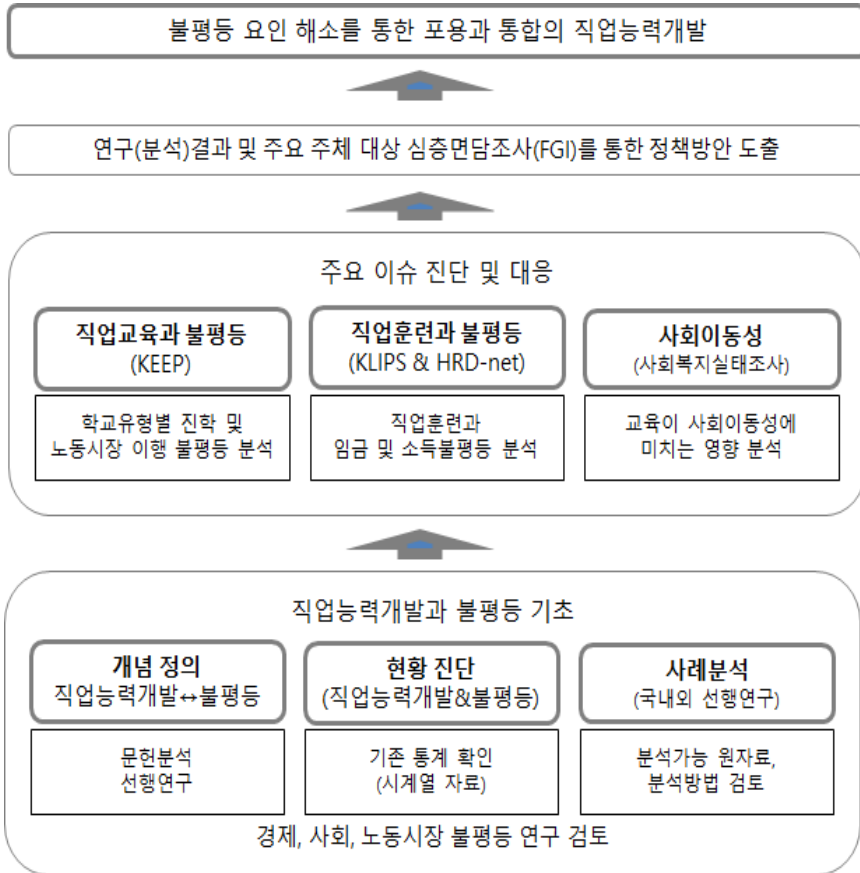
라. 주요 주체 대상 심층면담조사(FGI) 실시

분석 결과 및 정책제언을 토대로 현장에서의 직업능력개발과 불평등 실태를 확인하고자 고용복지+센터, 직업훈련기관, 전문대학 등 주요 주체를 대상으로 심층면담조사를 실시하였다. 이는 연구진이 개발한 FGI 가이드라인을 기초로 전문조사기관과 협업으로 진행하였다. 주요 면담 내용은 직업능력개발에서의 불평등에 대한 이해와 인식, 실증분석 결과에 대한 현장 의견, 각 주체별 특화 질의 등이다.

본 연구는 직업능력개발과 불평등의 관계를 규명하고 직업능력개발에서의 불평등을 분석하여 불평등 해소를 위한 방안을 도출하기 위해 다음과

같은 연구 분석틀에 따라 진행하였다.

[그림 1-1] 연구분석 틀



자료: 저자작성

제2장

직업능력개발과 불평등 개념 및 현황

- 제1절 직업능력개발과 불평등 개념 및
선행연구 검토
- 제2절 직업능력개발과 불평등 현황 및
실태
- 제3절 소결

제2장 | 직업능력개발과 불평등 개념 및 현황

제1절 직업능력개발과 불평등 개념 및 선행연구 검토

1. 개념 정의

직업능력개발(Skills development)은 근로자 또는 근로자가 되려고 하는 자를 대상으로 직무수행에 필요한 직업능력(지식, 기능 및 태도)을 개발하여 근로자의 노동생산성을 향상시키는 훈련으로서 작업현장, 훈련기관 및 학교(정규교육과정 제외)에서 실시되며, 근로자의 고용증진 및 지위 향상, 그리고 기업의 생산성향상과 경제사회발전에 이바지하는 것이 목적이다(김장호 외, 2005). 「근로자직업능력개발법」 제2조(정의)에는 “직업능력개발훈련을 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말한다.”(근로자직업능력개발법[시행 2020. 10. 1.] [법률 제17186호, 2020. 3. 31., 일부개정] 제2조 <https://www.law.go.kr/법령/근로자직업능력개발법>(검색일자: 2020.12.8.))라고 명시되어 있다. 궁극적으로 취업, 취업가능성 제고와 직무능력향상이라는 목적을 모두 포함하고 있다.

직업교육훈련(Technical Vocational Education and Training)은 취업을 준비하거나 현재의 직무를 유지·개선하기 위한 형식교육 또는 비형식 교육을 의미하고, 학사학위 미만의 학력을 요구하는 직업에 종사할 수 있도록 지원하는 청소년 및 성인을 위한 형식교육 또는 비형식 교육의 일부로 정의하고 있다(김장호 외, 2005). 일반적으로 특성화고, 마이스터고, 전문대학 등 학교단계에서의 직업교육을 포함하고, 최근에는 평생교육, 평생학습을 모두 포함하여 논의하고 있다.

불평등은(Inequality)이란 사전적으로 권리, 의무, 자격 등에 차별이 있어 고르지 아니함을 의미한다(Litchfield, 1999). 앳킨슨 지수 등 규범적 불평등지수를 제외하고는 분배의 상태를 표시할 뿐 그 자체가 정의로운지 부정의한지, 혹은 공평한지 부당한지를 나타내지 못하는 한계를 지니고 있다(이준구, 1992).

불평등은 다양한 차원에서 논의될 수 있다. 경제적 불평등과 사회적 불평등, 거시적 불평등과 미시적 불평등으로 구분할 수 있다. 경제적 불평등으로는 소득분배 불평등, 자산 불평등 등이 핵심 이슈이며, 사회적 불평등으로는 성별 기회의 불평등, 교육기회의 소득계층 간 불평등, 지역 불균형 등이 있다(한중희 외, 2004).

〈표 2-1〉 불평등의 차원

구분	거시적 불평등	미시적 불평등
경제적 불평등	<ul style="list-style-type: none"> - 계층별 소득격차 - 자영업자 vs 근로소득자의 실질 과세율 격차 - 재산소득자에 대한 저세율과 분리 과세 격차 - 상속세 제도 - 특정업종 조세감면 - 특정산업 집중 지원 - 특정지역 집중 지원 - 소득기회의 격차 	<ul style="list-style-type: none"> - 직업별 소득격차 - 직종별 - 지역별 - 학력별 - 대기업-중소기업 간 - 정규직과 비정규직 간
사회적 불평등	<ul style="list-style-type: none"> - 차별에 따른 불평등(노인, 어린이, 장애인, 지역, 학교, 병환자) 	<ul style="list-style-type: none"> - 사회구조에 따른 불평등 - 노동시장(고용기회, 고용조건) - 성별(고용기회, 보수, 승진) - 교육(수학기회, 지역) - 사회서비스(의료, 재할, 주택, 보육 등)

자료: 황일청(1992), pp.37~39, 한중희 외(2004), 한국사회의 불평등 구조분석 및 시정방안, p.17 재인용

경제적 불평등은 부와 소득으로 대표되는 물질적 복지의 분배에서 나타나는 불평등이며, 소득불평등 또는 빈부격차 등의 개념으로도 논의(로렌츠 곡선, 지니계수, 타일지수 등)하고 있다. 사회적 불평등은 소득, 물질, 지위, 권력, 문화자원, 건강자원 등의 희소자원들이 사회적 맥락에서 차별적으로 분배되는 것을 의미한다. 기회의 불평등은 인간의 존엄과 가치, 그리고 행복추구권을 보장하기 위한 전제조건 가운데 하나로 그 출발선상에서의 평등을 의미하며, 지위나 보상(입학, 직업, 결혼, 주택, 연금 투표 등)을 획득할 수 있는 기회에 대한 접근이 누구에게나 공평하게 보장되는 것을 의미(결과의 불평등과 연계)한다. 교육불평등은 능력 이외의 요인에 의해서 교육기회가 결정되어서는 안 된다는 것을 전제로 한 평등관으로 교육

20 직업능력개발과 불평등 연구

기회뿐만 아니라 학교의 시설, 교사의 자질, 교육과정 등 교육의 여건과 과정에 있어 학교 간 차이가 없어야 한다는 관점이다(여유진 외, 2007).

본 연구에서는 이상의 다양한 정의를 토대로 직업능력개발에서의 불평등을 취업가능성 제고, 취업 및 역량개발을 위한 직무수행능력을 향상시키는 직업교육과 직업훈련에서 권리, 의무, 자격을 포함하여 기회, 과정, 결과에 차별이 있는 것을 의미한다. 현재, 직업능력개발(직업훈련)과 직업교육훈련(직업교육)이 유사통합 개념으로 사용되고 있으나, 각종 제도·정책 및 사업의 수립과 집행 시 구분하여 적용되고 있는 현실이다. 본 연구에서는 기초연구임을 고려하여 직업능력개발과 함께 직업교육훈련을 모두 포괄하여 접근(직업훈련과 직업교육 모두 고려)하고, 분석대상은 일반회계 및 고용보험 내 직업능력개발사업의 직업훈련, 학교 단계의 중등 및 고등 직업교육을 포괄한다.

2. 불평등 관련 선행연구 검토

가. 국내 사례

포괄적 차원에서 한국의 소득불평등에 관한 새로운 접근을 한 연구가 있다. 공주 외(2018)는 2010년대 한국의 소득불평등 구조와 변화를 분석하였는데, 사회 불평등은 전체적인 통합 차원의 불평등에 대한 논의를 필요로 하며, 계급, 노동시장, 인구와 가족 차원의 논의도 포괄해야 한다고 주장하였다.

전병유 외(2016)는 다중격차, 한국 사회 불평등 구조 연구에서 한국의

불평등 현황과 다중격차, 산별노조운동의 성과와 한계, 다중격차와 청년세대, 한국경제에서의 불평등 증가와 성장패러다임의 전환, 다중격차 해소를 위한 조세재정정책, 다중격차 시대의 복지국가와 사회정책, 다중격차와 한국정치 등을 분석하였다. 특히, 한국의 불평등 현황과 다중격차에서는 가계소득불평등 추이 분석을 통해 1990년대 중반 이후 불평등이 급격하게 심화되는 단계에 진입했으며, 한국의 불평등 수준은 OECD 국가 중에서 중간수준임을 보여주었다.

최경수(2013)는 소득불평등 확대에 대한 기능적 분배 및 제도부문별 소득구조 변화의 영향 연구를 통해 기능적 분배와 제도부문별 소득구조 변화의 영향, 소득불평등의 추세, 소득원천별 불평등 기여도를 분석하였다. 분석 결과, 노동소득 불평등도는 한국과 OECD 국가와 큰 차이가 없었고, 위기극복 경제정책은 소득분배에 미치는 효과가 뚜렷하지 않은 것으로 나타났다.

강신욱 외(2013)는 소득분배 악화의 산업구조적 원인과 대응방안 연구에서 한국 산업구조의 변화 추이와 특징, 산업구조 변화와 노동소득 분배율, 산업구조 변화와 가구주 노동소득 불평등을 분석하였다. 분석 결과, 산업구조의 변화는 소득분배 측면에서 부정적인 효과를 가지며, 산업부문의 요인이 불평등에 미치는 영향이 더욱 장기적이고 근본적으로 작용했음을 확인하였다.

김문길 외(2013)는 기회의 불평등 측정에 관한 연구에서 기회 불평등의 윤리·철학적 기초, 우리나라 기회의 불평등 현황, 기회의 불평등과 교육성취-문화자본 등을 분석하였다. 분석 결과, 부모의 교육과 소득수준이 학생의 문화활동 형태의 문화자본에 영향을 미치고, 이 문화자본은 수능 성적에 실질적인 영향을 미치는 것을 확인하였다.

한종희 외(2004)는 한국사회의 불평등 구조분석 및 시정방안 연구에서

22 직업능력개발과 불평등 연구

불평등에 관한 이론적 논의(평등과 불평등의 관계), 한국사회의 불평등 구조분석을 통해 성별, 장애, 학력 등에 초점을 두고 불평등 구조 개선방안을 제시하였다. 불평등 구조 개선방안 중 학력으로 인한 불평등 구조 개선방안으로 지역인재 할당제, 입사원서의 학력란 폐지, 지방대 육성과 맞춤형 인재, 민간분야 능력중심의 인사관리 등을 제안하였으며, 제시한 대부분의 제안들이 현재 추진되고 있다.

〈표 2-2〉 불평등 일반 관련 주요 연구 요약

연구자, 주제	연구내용(자료, 방법)	주요 분석 결과
공 주(2018), 한국의 소득불평등 구조와 변화	<ul style="list-style-type: none"> - 전체 불평등에 영향을 미치는 제도, 교육, 고용상의 지위, 직업, 가구구성 등이 전체 불평등에 기여하는 정도 분해 - 회귀분석 기반 불평등 분해 방법 활용 	<ul style="list-style-type: none"> - 사회불평등은 전체적인 차원에서 논의 필요 - 계급, 노동시장, 인구, 가족 차원의 논의도 포괄
전병유 외(2016), 다중격차, 한국사회 불평등 구조	<ul style="list-style-type: none"> - 한국 불평등 현황과 다중격차 - 다중격차와 청년세대 - 다중격차 해소를 위한 조세 재정정책 - 다중격차 시대의 복지국가와 사회정책 	<ul style="list-style-type: none"> - 불평등 현황 분석을 통해 1990년대 중반 이후 임금불평등이 급속히 확대 - 소득 대비 순자산 비중(피캐티 비율) 2000년대 이후 빠르게 증가
최경수(2013), 소득불균형 확대에 대한 기능적 분배 및 제도부문별 소득구조 변화의 영향	<ul style="list-style-type: none"> - 소득불평등 추세, 소득원천별 불평등 기여도(노동소득 불평등도 추이) 	<ul style="list-style-type: none"> - 노동소득 불평등도는 한국과 OECD 국가와 큰 차이 없음 - 위기극복 경제정책이 소득분배에 미치는 효과 뚜렷하지 않음
강신욱 외(2013), 소득분배 악화의 산업구조적 원인과 대응방안	<ul style="list-style-type: none"> - 산업구조 변화 추이와 특징 - 산업구조 변화와 노동소득분배율 - 가구주 노동소득 불평등 	<ul style="list-style-type: none"> - 1990년 이후 제조업의 불균등도 상승으로 제조업 업종간 규모의 불균등 정도 확대 - 산업구조 변화는 노동소득 분배율을 약 4.8%p, 임금근로자 비중의 증가를 약 10.0%p 낮추는 작용(1983~1997년)

연구자, 주제	연구내용(자료, 방법)	주요 분석 결과
김문길 외(2013), 기회의 불평등 측정에 관한 연구	<ul style="list-style-type: none"> - 기회 불평등의 윤리 철학적 기초 - 우리나라 기회불평등 현황 - 기회의 불평등과 교육성취 	<ul style="list-style-type: none"> - 기회 불평등 보정을 위해 정부 정책 필요 - 효과적, 효율적인 정책수단으로서 사전적 분배정책 추진 (대상 선정, 기존 정책들과의 조화)
한종희 외(2004), 한국사회 불평등 구조분석 및 시정방안	<ul style="list-style-type: none"> - 불평등에 관한 이론적 논의 - 한국사회의 불평등 구조 분석 - 불평등 구조 개선방안 	<ul style="list-style-type: none"> - 학력으로 인한 불평등 구조 개선방안 제시(지역인재 할당제, 입사원서의 학력난 폐지, 지방대 육성 등)

불평등 관련 연구는 대부분 소득과 관련이 있고, 많은 연구들이 경제적 불평등, 노동시장 불평등에 초점을 두고 진행되어 온 것을 확인할 수 있다. 홍민기(2016)는 불평등 지표 개선 연구를 통해 개인소득 분포의 비교, 지니계수의 보정, 임금분포의 비교, 관리자소득과 노동소득 분배율 등을 분석하였다. 대표적인 불평등 지표인 지니계수는 가구조사 자료를 활용하는 데 고소득을 잘 포착하지 못하는 한계가 있어 국세통계와 결합하여 기존의 불평등 지표를 개선하였다.

이병희 등은 경제적 불평등에 초점을 두고 노동시장 제도, 노동소득분배율, 임금제도가 미치는 영향을 오랜 시간을 두고 분석해 왔다. 노동시장제도와 경제적 불평등 연구에서 노동조합이 임금분배에 미치는 영향, 고용형태별 고용구조 변화가 임금불평등에 미치는 영향, 최저임금이 임금불평등에 미치는 영향 등을 분석하였다. 또한 임금구조기본통계조사, 고용형태별 근로실태조사, 지역별 고용조사 자료를 활용하여 무조건부 분위회귀분석(전체 임금분포에 미치는 영향 추정)을 실시하였다. 분석 결과, 노조 조직률이 감소하는 상황에서 노조가 임금불평등을 야기한다고 할 수 없으며, 노조의 임금효과는 중간임금분위에서 가장 높았고, 노조는 기업 간 임금격

24 직업능력개발과 불평등 연구

차 확대 추세를 막지 못하는 것으로 나타났다. 또한 정규직-비정규직 간 임금격차가 확대되고 있으며, 임금불평등 확대에 비정규직이 영향을 미치고 있고, 시간이 경과할수록 그 영향이 커지는 것으로 나타났다. 최저임금의 임금불평등 감소효과는 약 30%로 추정되었으며, 남성은 약 30%, 여성은 15%에 그치는 것으로 나타나 최저임금이 상당한 임금불평등 축소효과가 있음을 확인하였다(이병희 외, 2017: 81).

이병희 외(2015)는 경제적 불평등 실태와 정책 대응 연구에서 노동소득 분배율과 소득 불평등, 근속급과 성과급-임금불평등에서 역할과 정책방향, 자산과 재산소득의 현황, 자본소득과 노동소득의 공평과세 방안을 제시하였다. 가구소비실태조사, 가계금융복지조사 등의 자료를 활용하였으며, 지니계수의 소득원천별 요인분해 방법을 사용하였다.

이병희 외(2014)는 노동소득분배율과 경제적 불평등 연구에서 노동소득 분배율 측정 쟁점과 추이, 거시경제구조 변화와 노동소득분배율의 관계, 노동소득분배율의 변화요인 분해, 기업의 노동력 활용 방식과 노동소득분배율, 노동소득분배율과 개인소득, 요소소득분배와 가구소득불평등, 노동소득분배율의 변화와 정책적 함의를 도출하였다. National Accounts at a Glance(OECD)를 활용하였고, 분석을 위해 변화-구성요인 분해(shift-share decomposition) 방법을 사용하였다. 이병희 외(2013)는 경제적 불평등과 노동시장 연구에서 2000년대 소득불평등 증가요인의 탐색적 분석, 노동소득분배의 추이와 영향, 조정된 가치분소득 불평등의 추이와 국제비교, 2000년대 중반 이후 소득이동성의 변화, 유럽 주요국의 최소소득보장정책 변화의 함의를 도출하였다.

교육 불평등 측면에서는 남기곤(2017)은 한국 교육 불평등의 현실과 정책대안을 제시하였다. 불평등이 심한 한국의 노동시장 구조하에서 상위의

직업지위를 차지하기 위한 중요한 수단은 교육 성과이며, 과열된 대학 입시 경쟁은 사교육 열풍으로 이어지면서, 이를 감당할 수 있는 부모의 경제력에 의해 자녀의 교육성과가 영향을 받게 되는 불평등이 초래되고 있다고 전제하였다. 성적이 뒤처지는 학생들에게 집중적인 교육 자원을 배분함으로써 상향평준화를 도모해 나갈 필요가 있고, 우수한 성과를 보이는 학생들은 자유롭게 경쟁을 하도록 하되, 그 과정에서 뒤처지는 학생들에 대해 정부에서 배분하는 교육자원이 집중적으로 배정되도록 하는 다양한 형태의 차별시정정책 추진을 제안하였다.

여유진 외(2007)는 교육불평등과 빈곤의 대물림 연구에서 교육이 빈곤 지위에 미치는 영향, 가족배경과 교육성취, 교육수준과 부모의 사회경제적 지위가 소득에 미치는 영향 등을 분석하였다. 도시가계조사(1985~2005), 교육고용패널(KEEP), 한국복지패널 등의 자료를 활용하였다. 강신욱 외(2007)는 경제·사회 불평등과 교육격차 연구에서 교육격차의 개념, 우리나라 교육불평등 실태와 추이, 가정배경과 학업성취의 격차, 고교 진학에 대한 가정배경, 학생노력, 학교경험의 영향력 분석, 부모 교육수준이 학생의 학업성취에 미치는 영향, 부모의 학력이 자녀의 학력 및 직업지위에 미치는 효과를 한국노동패널 자료를 활용하여 분석하였다.

이상에서 보았듯이 많은 연구들이 노동시장, 경제적 불평등, 노동소득분배율, 교육 불평등, 경제사회 불평등 등 거시적인 분석에 초점을 두고 수행되어 왔다. 이는 기존 선행연구에서 직업능력개발과 관련한 불평등 연구가 전무하여, 이를 통해 직업능력개발 분야에서의 불평등 여부를 파악할 필요성을 확인할 수 있다.

국내 선행연구를 통해 연구 질문을 도출할 수 있다. 첫째, 직업능력개발 참여가 임금불평등에 미치는 영향(직업훈련을 받는 사람-참여자 수, 성과-

취업률, 직무능력향상 등이 증가하면 불평등이 감소하는지 여부)이다. 임금불평등의 정의(기준 연도 vs 비교 연도, 임금수준, 임금의 증감 등)를 토대로 직업훈련의 임금효과가 훈련참여, 참여훈련의 직종, 기간(시간), 수준 등에 따라 상이하게 나타날 수 있으므로 이를 구분하여 훈련의 영향을 추정할 수 있다. 둘째, 직업훈련이 소득불평등에 미치는 영향(교육수준 구분)이다. 취업자의 노동소득 불평등과 훈련기간 등 가구자료를 활용(공적·사적이전소득 등 고려)하여 직업훈련이 개인이 속한 가구소득에 어떠한 영향을 미치는지 분석할 수 있다. 셋째, 직업훈련이 노동소득분배율 개선에 미치는 영향이다. 소득분배율 변화를 볼 수 있는 자료(가계동향조사+교육훈련 정보 포함 자료)를 활용하여 직업훈련 참여·성과의 자본(자산)·임금·소득 영향 정도를 보는 것이다. 마지막으로 직업훈련이 빈곤(탈출), 계층(이동)에 미치는 영향을 살펴볼 수 있다.

이때 검토해야 할 요소가 효율과 평등 간 상충관계이다. 소득분배의 왜곡(소득이 생산요소 간 분배되는 과정, 개인 간 분배), 불평등 심화가 부의 불평등, 자본소득의 증가에 기인한다는 피케티의 논리와 비교를 통해 살펴볼 수 있다. 또한, 노동소득분배율(국민소득 중 노동소득이 차지하는 비중, 경제 전체, 산업, 기업 단위로 측정 가능, 생산과정에서 노동에 대한 보상 비율, 부가가치 중 피용자에 대한 보상비율)과 직업훈련 간의 관계이다. 이는 개인소득 파악이 가능해야 진행할 수 있다. 정책변수, 즉 직업능력개발 제도, 정책 및 관련 프로그램이 소득분배에 미치는 영향 연구는 관계가 복잡하여 실질적인 추론이 용이하지 않다. 이는 소득불평등 확대 원인이 기술변화와 세계화 등에 기인하는 구조적 요인에 큰 영향을 받을 수도 있기 때문이다.

나. 해외 사례

1990년대 초반에서 2000년대 후반까지 지니계수로 측정된 가구소득 불평등 변화를 보면, 대부분의 산업화된 국가(캐나다, 미국, 유럽 국가, 호주, 뉴질랜드)의 불평등은 증가한 것으로 나타났다(Janine Berg, 2015). 그러나 우리나라의 경우, 같은 기간 동안 변화가 없는 것으로 나타났다.

[그림 2-1] 소득불평등의 변화(1990년대 초반 vs 2000년대 후반)



자료: ILO(2015), Labor Markets, Institutions and inequality, p5

빈곤국가에서는 교육의 접근성이 낮고, 부문별 비효율적인 숙련배분은 실질적으로 소득과 불평등에 영향을 미친다는 분석(Michal Burzynski et.al, 2018) 결과가 있다.

임금불평등의 노동시장 효과와 숙련편향적 기술변화(skill-biased technological progress) 분석에서 숙련편향적 기술변화는 근로시간을 줄이고, 불평등, 생산성 그리고 임금을 증가시키는 것으로 나타났다. 구조적 불평등 충격은

근로시간에 부(-)의 영향을 미치나 추가로 생산성을 감소시키는 것으로 나타났다(Christian Hutter et al., 2017).

교육 불평등이 소득불평등에 미치는 영향(학생 시험 점수와 최종 교육 성취도)을 분석한 결과, 신고전학과 경제이론은 숙련불평등(시험점수로 측정)과 소득불평등은 정(+)의 관계가 있다고 예측하고 있다. 그러나 사회학적 이론에서는 소득불평등 분석에서 교육성취의 불평등이 숙련불평등보다 더 중요하다고 주장하고 있다. 교육정책을 도구변수로 사용하여 숙련불평등과 교육성취 불평등 간의 인과관계를 발견할 수 있으며, 단순한 인적자본모델이 소득불평등의 증가를 설명하기에 불충분하다는 것을 보여주었다. 그럼에도 불구하고 숙련불평등은 교육성취 불평등보다 소득불평등의 더 중요한 예측인자(Predictor)이며, 공립 유치원과 표준화된 시험 도입 등 일부 교육정책의 개혁으로 인한 교육 분산이 줄어들어 성인의 소득불평등은 감소한 것으로 나타났다(Daniele Checchi et al., 2017).

ILO에서는 중동·북아프리카 국가(이집트, 요르단, 튀니지)를 대상으로 학교-일 이행 조사 자료를 사용하여 교육받은 청년들의 불균형적으로 높은 실업률을 분석하였다. 높은 실업률이 기회의 불평등과 어느 정도 관련이 있는지, 시장에서 요구하는 숙련과 노동시장 참여자가 제공하는 숙련 간 불일치를 유발하는 보다 깊은 구조적인 특성이 있는지를 분석하였다. 분석 결과, 고숙련 일자리의 낮은 가용성(low availability)과 직업훈련 시스템을 통해 얻은 숙련에 대한 낮은 가치(low value)가 가장 큰 설명력을 가지는 구조적 특성을 발견하였다. 따라서 정책의 초점은 양질의 고용기회를 창출하고, 숙련공급과 시장에서 요구하는 숙련 간의 격차를 해소하는 데 중점을 두어야 함을 발견하였다(Ralitzka Dimova et al., 2016).

가구의 상위 1%는 나머지 99% 가구에 대해 한 소득불평등 요소, 즉 임

금 프리미엄의 극적인 성장은 고등교육과 인지능력과 관련되어 있다는 것을 간과하고 있다고 지적하고, 불평등 형성에서 숙련수요와 공급의 역할 및 선진국에서 숙련수요가 지속적으로 증가한 이유를 설명하였다. 잠재적 사회적 비용과 함께 불평등의 경제적 가치를 분석한 결과, 숙련형성을 촉진하고, 경제 이동성 보존을 위해 공공정책의 건설적인 역할이 중요함을 강조하였다(David H. Autor, 2014).

노동시장 불평등은 국가별로 성격과 정도가 상이하고, 지난 10년간 직업훈련은 정책담론에서 부각되었으며, 고용과 사회이동성을 촉진하는 것으로 나타났다. 숙련은 종종 노동력을 차별화하기 위한 기초 역할을 하고, 노동시장 불평등과 관련되어 있기 때문에 직업위계(hierarchy of jobs)에서 지위를 결정하는 중요한 요소이다.

브라질과 인도의 VET 정책·제도의 적용범위와 노동시장 및 불평등에 미치는 영향을 분석하였다. VET이 불평등 감소에 기여하기 위해서는 광범위한 교육정책의 틀 안에서 논의를 필요로 하며, 특정 직업에 대한 교육자격(educational qualification)이 상승하고 불평등이 지속되고 있음을 보여주었다. VET은 고등교육 수준에서 경쟁할 수 없는 사람들이 노동시장에 접근하는 데 중요한 역할을 수행하여 불평등을 줄이는 데 기여하고, 빈곤층이 더 나은 일자리와 사회적 이동성 제공이 가능한 것으로 나타났다(Alexandre et al., 2015).

OECD에서는 회원국을 대상으로 숙련이 어떻게 분배되는지, 인구통계 그룹 내에서 연령과 교육성취도에 따른 분포와 분산을 분석하였다. 또한 Quantile 회귀분석을 통해 숙련이 소득에 미치는 영향을 전체 소득분포에 따라 분석하였다. 임금불평등 정도가 숙련불평등에 의해 얼마나 설명될 수 있는지 분해하였는데, 분석 결과 숙련과 임금분산(wage dispersion)은 국

가마다 상이하지만 둘 사이의 관계는 강하지 않은 것으로 나타났다(숙련과 임금불평등 간 상관계수는 0에 가까운 음의 값).

교육의 수익률이 분포의 최하위보다 최상위에서 훨씬 높기 때문에 교육 기간이 길어짐에 따라 불평등이 증가하는 경향이 있고, 교육기간과 교육 수익률의 차이는 숙련재능(skill endowments)과 수익률 차이보다 더 중요한 것으로 나타났다(Marco Paccagnella, 2014).

BBVA는 인적자본과 임금불평등에서 1950~2010년까지 146개국의 인적 자본 불평등 자료를 활용하여 소득의 진화와 인적자본 불평등을 분석하였다. 분석 결과, 인적자본 불평등이 크게 줄어도 소득분배의 불평등은 거의 변하지 않았고, 많은 지역에서 1960년과 2005년의 지니계수가 매우 유사하다는 것을 발견하였다. 교육의 개선은 소득분배 하위계층의 생활수준을 향상시키더라도 소득불평등을 줄이기에 충분한 조건은 아닌 것으로 나타났다. 교육에 대한 수익과 숙련편향 기술진보 또는 세계화와 같은 외생변수가 교육 불평등 감소의 영향을 상쇄시켜 소득과 교육 불평등의 변화 사이의 낮은 상관관계를 설명하였다(Amparo Castelló-Climent, 2014).

EENEE의 경제성장 관점에서 교육훈련에서의 불평등 감소를 분석하였는데 재분배 정책과 제도적 메커니즘의 완화가 저임금계층을 식별하여 교육 불평등을 줄일 수 있고, 취약계층의 직접적인 교육성취 개선을 위한 교육 정책을 집행하는 것이 가장 효과적이라는 사실을 발견하였다(Jo Blanden, 2014).

국제 데이터를 활용하여 범국가적으로 기술이 임금 불평등에 미치는 영향이 있는가를 OECD의 국제성인역량평가(PIAAC) 자료를 활용하여 분석하였다. 분석 결과, 기술이 임금 불평등의 국제적 차이를 설명하기는 어렵고, 높은 기술을 보유한 개인이 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 임금

불평등의 범국가적 차이는 기술에 대한 보상의 차이에 기인하고, 기술에 대한 보상은 노동시장 제도로부터 결정(최소한 부분적이라도)되며, 기술에 대한 보상은 기술 공급이 얼마나 수요를 충족하느냐에 따라 결정된다는 사실을 확인하였다(Stijn Broecke, 2016).

또 직업능력개발이 사회적 불이익을 극복하는 데 어떤 역할을 하는지, 즉 취업과 소득에 대한 직업능력개발의 영향을 분석한 결과, 직업능력개발과 시장수요 간 연계성이 높을 때 직업기술교육이 더 효과적이고, 직업기술 및 다른 지원 서비스를 제공하는 특별 프로그램은 저소득층 청소년들의 취업 향상에 있어 성공적으로 작용하고 있음을 보여주었다. 직업능력개발은 젊은 여성의 기회 확대에 도움이 되고, 직업능력개발 디자인 및 실행에 있어서 고용주들의 개입은 빈곤층을 포함한 모두에게 더 나은 성과를 가져올 수 있다는 결과를 제시하였다(Arvil V. Adams, 2011).

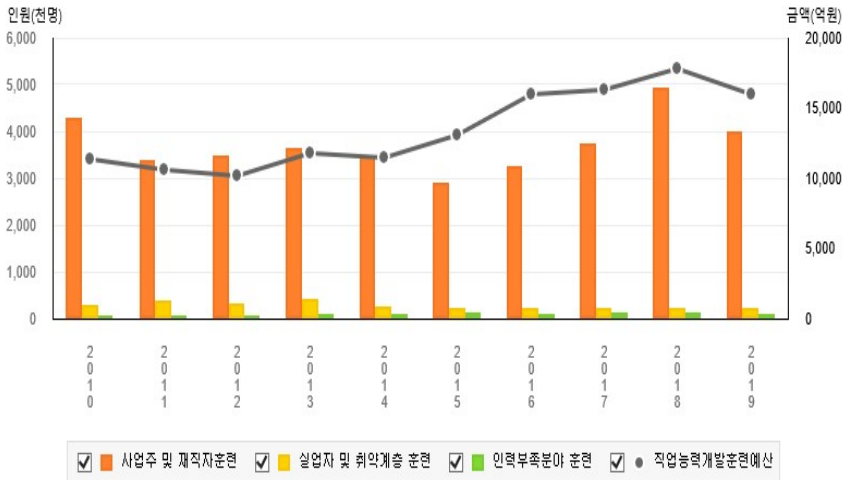
숙련편향적 기술진보(Skill-biased Technical Change, 신기술의 폭발적 발생이 고도로 숙련된 노동자에 대한 수요를 증가시키고, 이는 소득 불평등의 향상을 야기) 현상을 분석하였다. SBTC가 임금 불평등에 미치는 영향과 서로 다른 집단 간 발생하는 상대적 임금효과를 분석한 결과, 전반적으로 임금 불평등 증가와 숙련 편향적 기술 진보 간의 연관성은 놀라울 정도로 빈약하다는 사실을 보여주었다(David Card, John E. DiNardo, 2002).

제2절 직업능력개발과 불평등 현황 및 실태

1. 직업능력개발 현황

직업능력개발 훈련실시 현황을 보면, 실시 인원은 2010년 4,618천 명에서 2018년 5,224천 명으로 일시 증가(2009년 5,403천 명 이후 최고)했다가 2019년에는 다시 4,263천 명으로 감소한 것으로 나타났다. 예산은 2010년 11,350억 원에서 2018년 17,804억 원으로 최고치를 기록한 후 2019년에는 15,966억 원으로 감소하였다.

[그림 2-2] 직업능력개발훈련 실시 현황



자료: e-나라지표(2020). 직업능력개발훈련 실시 현황, www.index.go.kr.

예산 및 참여인원 현황을 통해 현재 직업능력개발 수급의 적절성과 형평성 여부를 논의하기는 어렵다. 다만, 전체 생산가능인구, 취업자, 실업자

등 경제활동인구 상태와 비교하여 참여의사를 가진 사람들이 본인의 자유 의지에 기반하여 참여하고 있는지, 참여하고 싶으나 참여할 수 없는지 등을 간접적으로 살펴볼 수 있다.

2019년 기준, 직업능력개발사업현황과 경제활동인구 자료를 기초로 경제활동인구(28,095천 명) 대비 직업능력개발사업 참여 인원(4,263천 명) 비중은 15.2% 수준이다. 취업자(27,154천 명) 대비 재직자훈련 참여 인원(3,974천 명) 비중은 14.6%, 실업자(942천 명) 대비 실업자훈련 참여 인원(257천 명) 비중은 27.3% 수준이다. 직업능력개발사업 중 다기능기술자, 전문기술과정, 직업훈련교원 및 HRD 담당자 양성 등 공공훈련 32천 명은 제외하였다.

〈표 2-3〉 경제활동인구 변화 추이

(단위: 천 명, %)

구분	15세 이상인구	경제활동 인구	취업자	실업자	비경제 활동인구	경제활동 참가율	실업률	고용률
2010	41,090	24,790	23,931	859	16,300	60.3	3.5	58.2
2011	41,636	25,181	24,421	761	16,455	60.5	3.0	58.7
2012	42,072	25,378	24,637	741	16,694	60.3	2.9	58.6
2013	42,533	26,023	25,248	775	16,509	61.2	3.0	59.4
2014	43,004	26,568	25,679	888	16,436	61.8	3.3	59.7
2015	43,418	26,965	26,098	867	16,453	62.1	3.2	60.1
2016	43,755	27,211	26,347	864	16,544	62.2	3.2	60.2
2017	44,060	27,516	26,604	913	16,543	62.5	3.3	60.4
2018	44,316	27,582	26,638	944	16,733	62.2	3.4	60.1
2019	44,661	28,095	27,154	942	16,566	62.9	3.4	60.8

자료: [http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTI TLE&parmTabId=M_01_01#SelectStatsBoxDiv\(2020.9.27.\)](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTI TLE&parmTabId=M_01_01#SelectStatsBoxDiv(2020.9.27.)), 저자 재구성

경제활동인구 대비 직업능력개발 사업 참여 비중이 낮은 것은 직업훈련의 공공성과 함께 정부 참여의 적절성과 범위, 그리고 대부분의 사업들이 정책적 판단과 예산 규모의 변동에 큰 영향을 받기 때문이기도 하다. 이러한 변동성을 줄이고, 중장기적으로 안정적인 인적자원 개발과 확보를 위해서는 일반회계, 고용보험 등 정부 예산의 일정액 혹은 일정비율을 인재양성을 위해 의무적으로 편성한다면 안정적인 예산 확보가 가능할 것이다.

정부 예산 중에도 R&D 예산과 같이 계속사업으로 큰 규모의 사업을 다년간 지속적으로 투자하는 부분이 있으므로 인재양성 관련 항목을 새로이 계속투자 사업으로 편성하여 지원할 수 있을 것이다. 이와 별도로 인적자원개발 특별계정을 만들어 운영할 수도 있다.

정부에서도 직업능력개발과 관련한 다양한 정책방안을 수립하여 추진하고 있으며, 큰 줄기는 신산업 신기술 분야에 대한 훈련 확대, 전 생애에 걸쳐 필요시 원하는 직업훈련에 참여할 수 있는 기회 제공, 거버넌스 및 전달체계 개선과 인프라 확충 등을 담고 있다.

그러나 좀 더 구체적으로 살펴보면, 최근 직업능력개발과 관련한 대응방안은 고속련 신산업 신기술 분야 확대에 초점을 두고 각종 방안을 마련하고 있음을 볼 수 있다. 물론 이러한 방향과 함께 사각지대, 취약계층에 대한 지원내용도 담고는 있으나, 이는 크게 부각되지 않은 것이 사실이다.

〈표 2-4〉 최근 직업능력개발 관련 정책개선 방안(요약)

구분	노동시장 변화에 대응한 직업능력개발 혁신방안(2019)	직업능력개발정책 개편방안(2017)	4차 산업혁명에 대비한 직업능력개발훈련 제도 개편(2016)
기본방향	<ul style="list-style-type: none"> 폭넓은 신기술분야 훈련참여와 생애에 걸쳐 임하는 훈련 기회를 제공받을 수 있는 토대 구축 	<ul style="list-style-type: none"> 직업훈련 관점 전생애 단계로 확장 재직자 능력쇄신 시장중심형 생태계 구축 인프라 선진화 평생직업능력개발 서비스 조직체계 	<ul style="list-style-type: none"> 4차 산업혁명에 대비한 훈련체계 구축 시장 산업수요에 신속 대응시스템 구축 훈련성과 품질의 입체적 관리 훈련 사각지대 해소
혁신(추진) 과제	<ul style="list-style-type: none"> 신기술분야 훈련기회 대폭 확대 국민의 생애 직업능력개발 지원 직업능력개발 인프라 개선 	<ul style="list-style-type: none"> 포용적 직업능력개발 체계 구축 4차 산업형 직능 생태계 및 인프라 혁신 능력·실력중심사회 기반 공고화 미래지향적 직능체계 구축 조직 정비 	<ul style="list-style-type: none"> 신산업 분야 훈련 직종 확대 중앙통제식 훈련공급 유연화 고성과훈련 지원 확대 훈련품질 향상 대상 지역 시간별 제약 해소

자료: 고용노동부(2019: 7, 2017: 3, 2016: 3) 각 연도자료 재구성, 김철희 외(2020), 신직업능력개발체계 구상 및 실행방안 연구, p.22 재인용

사회의 고도화에 따라 인재개발은 특정 부처와 기관들만이 담당하는 영역은 아니다. 고숙련 신기술 분야에 대한 범위 확대가 불가피하지만 개인 및 가구배경이 첨단 직업능력개발 과정에 참여할 수 없는 조건에 속한 계층에 대한 관심과 지원이 더욱 필요하다.

직업교육 중 특성화고 현황을 살펴보면, 전체 고등학교(일반고, 특목고, 특성화고, 자율고 포함) 2,367개교 중 특성화고는 488개교로 20.6%를 차지하고 있다. 학생 수는 전체 고등학교 중 15.9%, 교원 수는 19.1%, 입학자는 15.7%로 나타났다. 특징적인 것은 전체 고등학교 중에서 학업중단자 비중이 특성화고에서 33.2%로 가장 높게 나타났으며, 다문화 학생 수 비중도 34.0%로 나타났다.

〈표 2-5〉 학교급별 현황(유·초·중등교육)

(단위: 개교, 명)

학제	학교 수	학급 수	학생 수	교원 수	학업중단자	다문화 학생수
유치원	8,705	36,635	612,538	53,651	0	0
초등학교	6,120	123,517	2,693,716	189,286	18,366	107,694
중학교	3,223	52,195	1,315,846	111,894	10,001	26,773
고등학교	2,367	57,146	1,337,320	132,104	23,894	12,478
(일반고)	1,573	39,487	957,497	89,618	13,791	7,046
(특목고)	160	2,884	64,493	8,012	961	676
(특성화고)	488	10,726	212,130	25,174	7,921	4,247
(자율고)	146	4,049	103,200	9,300	1,221	509
특수학교	182	4,999	26,269	9,882	0	0
고등공민학교	3	8	48	5	0	0
고등기술학교	7	34	552	74	0	0
각종학교	67	635	8,958	1,385	0	433
계	20,674	275,169	5,995,247	498,281	52,261	147,378

주: 조사기준일 2020.4.1(입학자: 2020년 3월 입학자, 졸업자: 2020년 2월 및 2019년 8월 졸업자)
 자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(kess.kedi.re.kr), 저자 재구성

다음으로 전문대학 현황을 살펴보면, 전체 대학(대학, 전문대학만 해당) 327개교 중 전문대학은 136개교로 41.6%를 차지하고 있다. 전문대학 학생 수는 전체 2,602천 명 중 622천 명으로 23.9%를, 교원 수는 78천 명 중 12천 명으로 15.6%로 나타났다. 전문대학 입학자 수는 전체 531천 명 중 189천 명으로 35.5%, 졸업자 수는 전체 492천 명 중 168천 명으로 34.2%를 차지하고 있다. 이러한 현황을 통해 한국의 고등교육에서 고등직업교육 기관인 전문대학이 차지하는 비중이 매우 높고 중요하다는 것을 알 수 있다. 기능대학(한국폴리텍대학)은 별도로 구분되어 있고, 재적 학생 수가 26천 명, 입학자 8천 명, 졸업자 7천 여명이다.

〈표 2-6〉 학교급별 현황(고등교육)

(단위: 개교, 명)

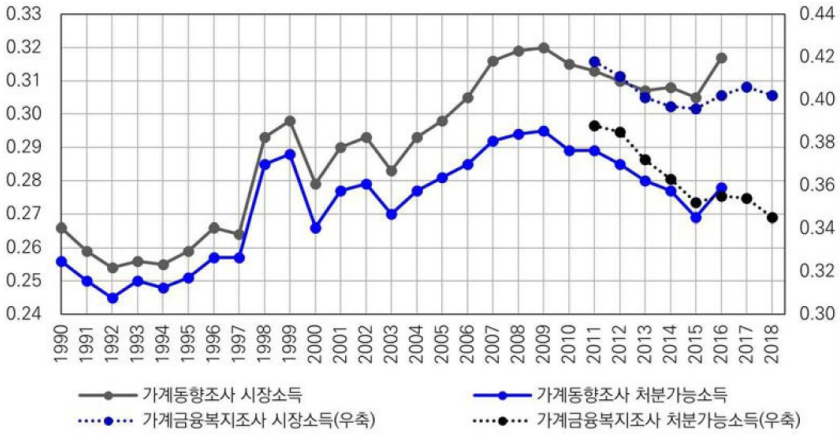
학제	학교 수	학과 수	재적 학생 수	전임 교원 수	입학정원	입학자	졸업자
전문대학	136	5,836	621,772	12,178	163,252	188,533	168,157
교육대학	10	140	15,628	827	3,583	3,861	3,717
대학	191	11,735	1,981,003	66,054	312,089	342,699	324,004
방송통신대학	1	34	144,239	149	55,050	13,161	27,320
산업대학	2	245	15,384	346	2,388	2,824	2,756
기술대학	1	2	60	0	25	31	43
각종학교	2	37	3431	148	633	564	551
원격사이버대학	21	398	132,483	622	33,945	34,067	28,877
사내대학	8	9	414	5	138	106	120
전공대학	3	64	15,267	275	6,246	5,962	4,075
기능대학	9	252	26,051	895	7,230	8,116	7,278
대학원	45	15,302	320,595	7,976	129,111	127,057	99,185
계	429	34,054	3,276,327	89,475	713,690	726,981	666,083

주: 조사기준일 2020.4.1(입학자: 2020년 3월 입학자, 졸업자: 2020년 2월 및 2019년 8월 졸업자)
 자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(kess.kedi.re.kr), 저자 재구성

2. 불평등 현황

지난 30년의 가구소득 불평등 자료를 제공하는 가계동향조사를 이용한 지니계수 추이를 보면, 1995년부터 불평등 수치는 악화되기 시작했고, 특히 1998년 외환위기로 인해 불평등 수치가 크게 악화된 것으로 나타났다. 그 후에도 일부 약간의 조정은 있으나 지속적으로 불평등 지표는 악화된 것으로 나타나며, 노동소득 분배율은 1998년 외환위기부터 지속적인 하락 현상이 관찰된다(성재민, 2020: 37).

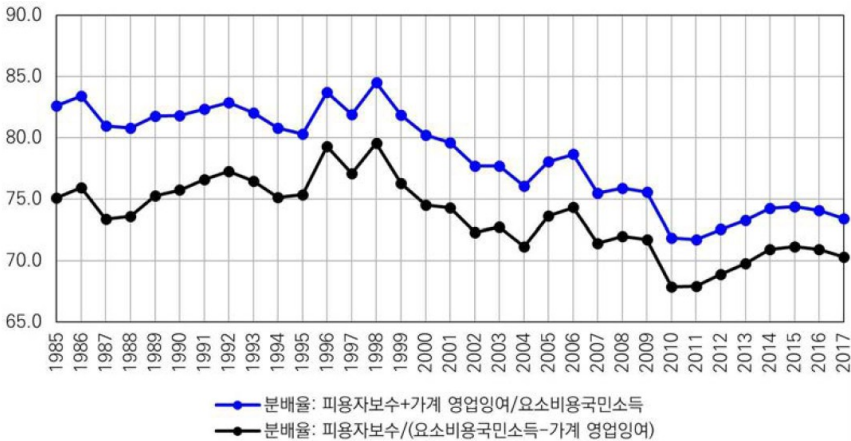
[그림 2-3] 지니계수 추이



주: 가계동향조사는 도시 2인 이상 명목소득 기준

자료: 통계청 가계동향조사, 가계금융복지조사 KOSIS, 성재민(2020), 코로나 극복이 불평등 심화로 귀결되지 않으려면?, p.38 재인용

[그림 2-4] 노동소득 분배율 추이



자료: 한국은행 국민계정, 성재민(2020), 코로나 극복이 불평등 심화로 귀결되지 않으려면?, p.38 재인용

불평등 및 차별금지와 관련하여 다수의 법령이 제정되어 있다. 「근로기준법」을 비롯하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」, 「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 등 젠더와 연령에 따른 차별 금지를 법으로 정하고 있다. 또한 채용과정(서류, 필기, 면접)에서 편견이 개입되어 불합리한 차별을 야기할 수 있는 출신지, 가족관계, 학력, 외모 등의 항목을 건어내고 지원자의 실력(직무능력)을 평가하여 인재를 채용하는 블라인드 채용을 광범위하게 적용하고 있다. 즉, 블라인드 채용이란 차별적인 평가요소를 제거하고, 직무능력을 중심으로 평가하는 것을 의미한다(국가직무능력표준 홈페이지. 블라인드 채용 안내. <https://www.ncs.go.kr/blind/bl01/RH-102-001-01.scdo>(검색일자 2020.12.8.).

제3절 소결

본 장에서는 ‘직업능력개발’과 ‘불평등’에 대한 개념 정의와 두 개념과 관련한 기존의 선행연구를 국내와 해외로 구분하여 살펴보았다.

본 연구에서는 직업능력개발에서의 불평등을 취업가능 제고, 취업 및 역량개발을 위한 직무수행능력을 향상시키는 직업교육 및 직업훈련에서의 권리, 의무, 자격을 포함하여 기회, 과정, 결과에 차별이 있는 것으로 정의하였다. 우리나라에서의 직업능력개발은 지금까지 개발연대, 성장과 발전 과정에서 정부와 공급주도의 직업능력개발 정책에 따라 확대와 팽창을 거듭해 오는 과정에서 불평등이 존재하는지에 대한 검토는 없었다.

한국은 글로벌 경제의 큰 축을 담당하고 있고, 이를 뒷받침하고 선도하

기 위한 인재양성이 매우 중요한 이슈로 부상하고 있다. 이제는 양적인 확대뿐만 아니라 질적인 측면에서의 적정성, 형평성 등도 함께 고려해야 할 시점에 이르렀다.

국내사례에서는 대부분 소득불평등, 소득분배, 한국사회의 불평등 구조 등 경제적·사회적·노동시장 불평등에 초점을 두고 연구가 진행되어 왔다. 특히 노동시장 제도, 노동소득 분배율, 임금제도 등이 경제적 불평등에 미치는 영향을 다수 분석한 것으로 나타났다. 기존 선행연구에서 직업능력 개발과 관련한 불평등 연구가 거의 없었다는 것을 확인할 수 있다.

이를 통해 직업훈련을 받는 사람-참여자 수, 성과-취업률, 직무능력향상 등이 증가하면 불평등이 감소하는지 여부 등 직업능력개발 참여가 임금불평등에 미치는 영향과 가구소득을 기준으로 한 소득불평등에 미치는 영향에 대한 분석이 필요하다는 것을 파악할 수 있다.

해외사례 분석에서는 1990~2000년대까지 지니계수로 측정된 가구소득 불평등 변화에서 대부분의 산업화된 국가(캐나다, 미국, 유럽 국가, 호주, 뉴질랜드)의 불평등은 증가한 것으로 나타났으나, 한국은 같은 기간 동안 변화가 없다는 것을 확인하였다. 숙련편향적 기술변화는 근로시간을 줄이고, 불평등, 생산성 그리고 임금을 증가시키는 것으로 나타난 분석도 있다.

또한 높은 실업률이 기회의 불평등과 어느 정도 관련이 있는지, 시장에서 요구하는 숙련과 노동시장 참여자가 제공하는 숙련 간 불일치를 유발하는 보다 깊은 구조적인 특성이 있는지를 분석한 결과, 고숙련 일자리의 낮은 가용성(low availability)과 직업훈련 시스템을 통해 얻은 숙련에 대한 낮은 가치(low value)가 가장 큰 설명력을 가지는 구조적 특성을 발견한 사실도 확인하였다.

또한, 직업능력개발이 사회적 불이익을 극복하는 데 어떤 역할을 하는지, 즉 취업과 소득에 대한 직업능력개발의 영향을 분석한 사례도 있다. 결국 직업능력개발은 젊은 여성의 기회 확대에 도움을 주고, 직업능력개발 디자인 및 실행에 있어서 고용주들의 개입은 빈곤층을 포함한 모두에게 더 나은 성과를 가져올 수 있다는 결과를 제시하였다.

이상의 논의에서 직업능력개발에서의 불평등 분석의 필요성과 당위성을 발견하였으며, 특히 해외에서는 직업능력개발이 임금·소득은 물론 교육 측면에서 불평등을 개선한다는 논의에 대해 다양한 연구결과가 보고되고 있어 한국적 상황을 고려한 분석이 필요하다는 것을 확인하였다.

제3장

직업교육과 불평등 분석

제1절 개요

제2절 교육불평등과 노동시장에 관한
이론적 접근

제3절 직업교육 및 노동시장 이행에
관한 선행연구 검토

제4절 교육단계 이행 및 노동시장
성과의 불평등 분석

제5절 소결

제3장 | 직업교육과 불평등 분석

제1절 개요

우리나라의 직업교육은 직업계고 및 전문대학을 중심으로 하여 이루어져 왔다. 국내에서는 일반적으로 직업교육에 대하여 학생 및 학부모의 편견이 존재하고, 사회에 만연해 있는 고학력 선호 경향이나 취업의 어려움 등으로 인해 직업과정에 대한 교육을 등한시하는 경향이 있다(김창호, 2002). 최근에는 경기침체가 지속되면서 특성화된 학과와 높은 취업률로 인해 전문대학에 대한 사회적인 관심이 높아지고 있고, 이러한 시대적 흐름에 따라 차별화와 실용주의를 내세운 직업교육과정이 등장하고 있다. 그러나 여전히 일반계 고등학교 또는 일반대학교에 진학이 어려운 상황 때문에 직업계를 선택하고, 여기에는 성적뿐만 아니라 부모의 사회경제적 배경 등 가구배경도 중요한 요인으로 작용한다(김기현, 2004).

직업교육에 대한 개념은 학자들에 따라 각각 다르게 정의되어 왔으나, 넓은 의미로는 직업인을 양성하기 위한 모든 교육을 직업교육이라고 할 수 있으나, 좁은 의미로는 고등학교 단계에서 직업교육특성화고등학교, 일반계 고등학교에 비 진학 학생들을 위한 직업 과정, 고등 교육에서 전문대

학, 기능대학, 산업대학, 기술대학, 방송통신대학 등에서 행해지는 교육이라고 할 수 있다(한국민족문화대백과사전, 2020). 이러한 정의는 본 연구에서 직업계 고등학교 및 전문대학에서 수행하는 정규 또는 비정규 교육 과정을 직업교육이라고 정의하는 것과 맥락을 같이 한다고 할 수 있다. 이러한 정의에 따르면 직업교육은 직업계 고등학교 졸업 또는 전문대학 졸업 정도의 학력을 필요로 하는 수준의 교육이며, 상대적으로 사회적 지위가 낮은 사람을 대상으로 하는 교육이라고 인식되어 왔다(한국민족문화대백과사전, 2020).

미국, 일본, 영국, 핀란드, 스웨덴 등 세계 각국에서는 고교단계의 직업교육과정을 평생교육의 관점에서 관점에서 모든 사람들에게 제공되어 개인의 필요에 따라 언제든지 제공될 수 있도록 하고 있다(박윤희 외, 2011). 이러한 인식에 따라 국내에서도 직업교육은 특정한 학생들만을 위한 것이 아니라, 모든 학생들을 위한 것(vocational education for all)(대통령자문 교육혁신위원회, 2005)이라는 인식의 전환을 통해 직업교육을 ‘일에 대한 직업교육(vocational education about work)’으로 일의 의미와 중요성, 일과 직업생활에 대한 지식, 직접적인 일의 경험 등을 제공하는 의미로 변화하고 있다(소경희, 2008: 55).

이러한 인식의 전환은 직업교육을 통해 노동시장에서 가치 있는 기술을 제공함으로써 학생들에게 이익이 될 수 있다는 것을 의미한다. 직업교육에 대한 인식 변화와 함께 실용주의 측면에서도 직업계고나 전문대학에 대한 선호가 높아지고 있는 경향을 보이고 있지만, 여전히 직업교육을 둘러싼 불평등이 존재할 개연성이 있다. 즉, 청년층의 노동시장 이행(school-to-work transition)과 관련된 고전적인 이론적 관점에서는 직업교육 전후로 불평등이 존재할 개연성에 대한 의문은 여전히 존재한다. 예

를 들어, 누가 직업계고 또는 전문대학에 진학하는가? 교육단계별 이행과정에서 개인의 능력과는 달리 가족 배경이 영향을 미치는 것은 아닌가? 결과적으로 이러한 과정들이 노동시장 진입 후 소득불평등을 고착화시키는 것은 아닌가? 이러한 의문들은 경제적 측면에서 특정 계층이 직업계고나 전문대학에 진학할 수 있고, 결과적으로 직업계고 또는 전문대학에서 직업교육을 받은 학생들의 상당수가 노동시장 진입 이후에도 상대적으로 불리한 위치에 있다고 볼 수 있다.

따라서 본 장에서는 기존에 교육시장에서의 불평등을 논의하였던 많은 연구 주제들에서 거의 다루어지지 않았던 직업교육에 초점을 맞추어, 부모 및 개인의 성장 배경과 관련된 특성들이 교육단계별 이행에 어떤 영향을 미쳤는지 살펴보고, 궁극적으로 직업교육의 노동시장 성과를 실증하고자 한다.

제2절 교육불평등과 노동시장에 관한 이론적 접근

1. 교육불평등의 양상

교육 불평등의 양상에 관한 이론적 접근은 크게 산업화 이론(theory of industrialization), 재생산 이론(reproduction theories), 최대로 유지되는 불평등 이론(Maximally Maintained Inequality: 이하 MMI), 효과적으로 유지되는 불평등 이론(Effectively Maintain Inequality: 이하 EMI)의 네 가지로 볼 수 있다. 2차 세계대전 이후의 산업화 이론은 국가가 산업화됨에 따라

교육 불평등이 감소할 것이라고 주장했다(Parsons, 1970; Treiman, 1970). 경제적·제도적·문화적 근대화의 결과로 많은 사람들이 교육을 받는 것이 가능하게 되었고, 그들의 교육 성취도는 배경에 점점 덜 의존하고, 성취를 통해 얻을 수 있는 가치나 장점 등에 더 의존하게 된다(Bell, 1972). 사회적 및 교육적 이동성 분야에서의 경험적 발견은 이러한 낙관적인 예측에 의문을 제기하고, 세대 간 불평등의 재생산을 강조했다. 불평등의 지속성 측면에서 교육 체제의 역할을 설명하려는 시도를 통해, 재생산 이론은 교육 체제가 불평등한 사회 구조를 재생산하도록 구성되어 있다고 주장한다. 따라서 재생산 이론에서는 교육이 확대되더라도 유리한 지위에 있는 사람들은 특권을 유지하기 위한 전략을 성공적으로 이행하기 때문에 계층화가 지속될 것이라는 입장이다. 재생산 이론에서는 어린 시절부터 일상적으로 이루어진 교육과 관련된 경험이 일종의 문화자본이 될 수 있고, 이것이 지위 간 교육 격차로 나타난다고 강조한다(Bowles & Gintis, 1976).

최근에는 MMI가 여러 경험적 연구의 맥락에서 대안적인 접근법으로 등장했다(Raftery & Hout, 1993). MMI는 '왜 교육의 양적 확대와 평등주의 개혁에도 불구하고 지위 간 교육 불평등을 감소시키지 않는가?'에 대한 설명을 제시한다. MMI는 취약계층에 특별히 초점을 맞추지 않는 교육 체제를 확장함으로써 모든 아이들에게 새로운 기회를 제공한다고 주장한다. 평균적으로, 우대를 받는 계층의 아이들은 더 많은 경제적·문화적 자원을 가지고 있고, 학교에서 더 나은 성과를 내거나 더 높은 열망을 가지고 있으며, 교육제도에 대해 더 잘 알고 있다(Sewell & Hauser 1975; Entwisle et al., 1997; Lareau 1987, 2000, 2003). 따라서 특정 수준의 교육수준이 포화 상태(이행률이나 100%에 근접)에 도달한 경우에만 교육 확대가 교육 기회의 사회경제적 불평등 감소에 기여할 것이다(Raftery & Hout, 1993).

한편 교육 계층화에 대한 가장 최근의 접근 방식인 EMI는 MMI 가설에서 간과되었던 진학 단계의 계열화(tracking)를 고려하여 교육 불평등을 설명한다(Breen & Jonsson, 2000; Lucas, 2001, Ayalon & Shavit, 2004). EMI는 MMI가 교육 체제가 일차원적인 것이 아니라 각 특정 수준에서의 여러 분야, 예를 들면 일반교육 및 직업교육 또는 대학 및 비학위 준비 과정 등을 포함한다는 단순한 사실을 무시한다고 비판한다. EMI는 포화 상태가 특정 수준에 도달하고 성취수준에서 불평등이 감소할 때 ‘양적 불평등(quantitative inequality)’이 ‘질적 불평등(qualitative inequality)’으로 대체될 수 있다고 주장한다. 즉 혜택을 받는 계층은 추가적으로 달성할 수 있는 기회를 제공할 수 있는 교육 자격 증명을 얻을 수 있을 것이다.

2. 교육과 노동시장 이행: 지위획득(Status Attainment)과 재생산(Reproduction)

1950~1970년대까지의 사회 불평등 이론에서는 학교 교육을 마치고 노동시장으로 진입하는 이행(school-to-work transition) 문제를 중점적으로 다루었다. 예를 들어, 가족 배경과 교육수준에 따라 개인의 첫 직업적 성취 정도를 체계적으로 고려했다(Blau & Duncan, 1967). 일반적으로 교육수준이 더 높을수록 더 나은 사회경제적 지위, 즉 좀 더 나은 직업이나 높은 소득을 얻는다. 이와 관련하여, 교육이 가지는 문화적 또는 경제적 측면에 대한 이론은 크게 두 가지로 나타난다. 하나의 이론은 교육이 훈련된 능력을 통해 생산성을 증대시키거나 그와 같은 능력이 신호로 작용하는 것이기 때문에 좀 더 좋은 직업과 좀 더 높은 소득을 낳는다고 주장하는

반면(Spence, 1976; Becker, 1975), 교육이 실질적인 생산성을 향상시킨다기보다 지위 문화 또는 능력주의적 문화에 순응하는 것을 상징하기 때문에 더 많은 보상을 낳는 것이라고 주장하는 이론이 존재한다(Collins, 1979; Faia, 1981).

교육의 재생산 이론에서는 계층, 인종, 성별에 기초한 교육격차가 감소하고 있는 것이 반드시 직업과 소득의 형평성을 의미하는 것은 아니라는 사실을 강조해왔다. 오히려 부모가 의식적이든 무의식적이든 자신의 사회계층으로부터 겪은 삶의 경험과 자신이 보유하고 있는 자원의 종류에 따라 자녀들을 양육하고 사회적 가치를 전달하기 때문에, 학교에서는 학생들의 직업 준비에 있어 사회계층별 차이에 따라 불평등을 재현하고 정당화시킨다고 주장한다(Kohn, 1977). 이러한 제도에 내재된 교육 기회의 불평등은 학생들이 높은 보수를 받는 직업을 얻기 위한 전조로 교육적 성공을 추구하도록 장려하는 공허한 성취 이념에 가려져 있다.

기준에 논의되고 있는 교육과 계층화에 대한 개념은 뚜렷하게 구분되어 나타나고 있지만, 교육 분야에서는 지위 획득(status attainment)과 재생산의 관점에서 모두 개인의 성공이 궁극적으로 직업적 성취와 보상의 주요 요소임을 시사하고 있다는 점은 유사하다. 교육과 노동시장의 상호연계를 강조하고 있다는 점에서 교육기회의 질적 차이 및 노동시장 이행 성과에서 나타는 불평등으로 확대하여 논의할 필요성을 제기하기에 충분하다고 볼 수 있다.

제3절 직업교육 및 노동시장 이행에 관한 선행연구 검토

기존 연구들에서는 직업교육에의 참여가 노동시장 이행에 있어 계층화를 유발할 수 있다는 연구가 많다. 가족 배경과 직업교육과의 관계를 통해 노동시장 성과를 살펴본 연구에 따르면, 가구소득, 부모의 사회경제적 지위 등으로 대변되는 가구 배경이 상대적으로 좋은 학생의 경우에 인종, 성별, 성취도 등에 대 변수를 통제한 이후에도 노동시장 진입 시 성과가 상대적으로 좋을 확률이 높은 것으로 나타났다(Lucas, 1999). 이는 직업교육에의 참여 자체가 계층화에 따른 것이라는 전제가 존재하고(Kerckhoff & Glennie, 1999), 이를 국내의 교육 시스템에 적용한다면 직업교육과 인문교육이라는 2개의 집단으로 구분할 수 있으며, 여기에서 직업교육 참여 집단은 사회경제적 배경 등에서 상대적으로 불리한 위치에 있다고 볼 수 있다. 이러한 집단 간 구분은 부모의 소득이 더 높은 학생이 서로 다른 '이동성 체제(mobility regimes)'를 경험한다는 결과와 결합하여 직업교육 참여 자체에 인종, 계급, 성별 등의 격차가 존재하고 있음을 시사한다(Lucas & Good, 2001; Bowles & Gintis, 2002). 그렇다면 이러한 집단 간에 불평등이 왜 발생하는 것일까? MacLeod(1995), Wilson(1996), Ainsworth(2002)에 따르면, 중등교육단계의 학생들은 자신의 목표와 포부를 형성하는 시기에 부모 또는 또래의 영향을 받기 쉽다. 일반적으로 가구 소득이나 학력이 높은 부모인 경우 자녀들의 중등교육 및 고등교육단계의 진입뿐만 아니라 노동시장 이행에 있어 상대적으로 보다 좋은 성과를 발휘할 수 있도록 영향을 미친다고 알려져 있다(Oakes, 1985; Useem, 1992; Lareau & Horvat, 1999; Lareau, 2000; Lucas, 2001). 따라서 본 연구에서도 가구 배경이 전문계고 진학 또는 전문대학 진학 등 직업교육 참여 여부에 영향

을 미치고, 직업교육 참여에 대한 잠재적인 평가가 노동시장 이행에도 불리하게 작용할 가능성이 높다고 예상해볼 수 있다.

1. 가구 배경이 교육단계별 이행 및 노동시장 성과에 미치는 영향

기존 연구들에서는 부모의 교육수준, 가족 배경 등 가구 배경이 진학 및 취업에 영향을 미치고 있다고 보고한다. 크게 부모의 교육 수준, 아버지의 직업 및 소득 수준, 양친의 유무, 가족 구조 등의 효과를 다루고 있는데, 그 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 일반적으로 대학 수준까지는 부모의 교육 수준이 큰 영향력을 미친다고 보고한다. 대표적으로 Blau & Duncan(1967)은 한 세대에서 다음 세대로의 사회적 이동과 직업이동을 관련지어 분석하여, 특정 학년의 학교 종료 확률에 대한 부모의 특성에 영향력을 살펴본 바 있다. Mare(1980)는 평균적으로 아버지의 직업과 가족의 소득, 그리고 부모의 재학 시절 학업성취도가 자녀의 상위학교 진학률에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다고 보고한다. 이 연구에서는 사회적 배경 관련 변수들은 자녀의 학력 수준이 높아질수록 설명력을 잃고, 부모와 관련한 사회경제적 특성 또한 상위학교로 갈수록 영향력이 감소하는 경향을 보인다고 밝혔다(Mare, 1980). Stolzenberg(1994) 또한 대학 졸업 이후 학업생활을 지속하는 데 영향을 미치는 요인으로 부모의 사회경제적 지위보다는 개인의 학업에 대한 열망이 중요하다고 보고하고 있으며, 이러한 열망은 대학 안에서의 경험과 교육이 바탕이 된다고 설명한다.

둘째, 특히 고등교육을 이수하기 위해 상당히 높은 비용이 발생하는 한국 교육의 특수성에 따라 가구소득이 교육과정 이행단계에서 매우 강한

영향력을 미치는 것으로 나타났다. 김기현(2004)은 5차(2002) 연도 노동패널자료를 활용하여 중학교로의 진학 여부, 고등학교로의 진학 여부, 그리고 고등교육기관으로의 진입 여부에 가족배경 변수들이 미치는 영향을 실증하였다. 분석 결과, 가족배경의 효과는 교육단계의 초기에 더 크게 나타났다으며, 단계가 올라갈수록 가족배경의 이질성은 감소하는 것으로 나타났다(김기현, 2004). 그러나 아버지의 직업은 상위 교육단계로의 진학에 여전히 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 한국의 교육 현실에서 재정적 부담이 부모에게 전가되는 독특한 배경 때문이라고 제시한 바 있다(김기현, 2004).

셋째, 형제자매와 물질적·정서적 자원의 관점에서 교육적 성취에 미치는 영향을 분석한 연구도 존재한다. Hauser & Sewell(1985)은 출생 순서와 교육 수준과의 관계를 실증하였는데 형제자매가 많을수록 교육 수준에 부정적인 영향을 미치지만 유의한 수준은 아닌 것으로 보고한다. Blau & Duncan(1967)과 Parish & Willis(1993)의 연구에서는 첫째 자녀, 또는 출생 순위가 높을수록 교육적 성취에 있어 유리한 것으로 나타났다. 특히 Parish & Willis(1993)는 성별에 관계없이 최근에 출생했을수록 교육받은 기간이 늘어나고, 동성의 형제자매들은 나이가 많을수록 동생의 교육기회를 위해 본인의 교육기회를 희생하는 경향이 있는 것으로 나타났다.

넷째, 부모의 이혼, 재혼, 죽음, 별거 등은 자녀에게 극심한 스트레스를 주고, 부모의 경제적 상실감은 재정적 지원과도 연결되기 때문에 현실적으로 자녀의 진학에 부정적인 영향을 미친다. 구인회(2003)는 16~18세의 청소년기에 1997년 외환위기를 경험한 후 2000년대에 성인이 된 사람들을 대상으로 분석한 결과, 부모의 실직과 소득 상실이 자녀의 교육적 성취에 부정적인 영향을 끼친 것을 확인하였다. 또한 편부모 가족의 자녀들은 양

부모 가족 자녀들에 비해 교육연수가 적은 것으로 나타났다(Haveman & Wolfe, 1995; 구인회, 2003).

다섯째, 부모의 특성은 자녀의 노동시장 성과에도 영향을 미치는 것으로 나타난다. 민숙원·이세웅(2020)은 부모의 교육 연한이 길 경우 자녀의 최종학력도 높아질 뿐만 아니라, 월평균 임금수준에도 유의미하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 부모의 직업지위와 자녀세대의 직업지위 간의 관련성을 분석한 연구에서는 부모가 비정규직인 경우 자녀가 비정규직으로 입직할 확률이 높게 나타났으며, 이러한 결과는 자녀의 현재 일자리에도 영향을 미치게 되어 노동시장에서의 계층 분화로 이어질 수 있는 위험성을 제시한 바 있다(김연아·정원오, 2016).

〈표 3-1〉 교육단계별 이행과 가구 배경에 관한 선행연구

구분	연구자	분석 자료	주요 내용
부모의 학력, 소득 수준 및 사회적 지위	김기현 (2004)	1차(1998), 4차(2001), 5차(2002) 연도 노동패널자료	- 교육단계가 올라갈수록 가족 배경의 이질성(heterogeneity)이 점차 감소함 - 아버지 직업 및 사회경제적 지위와 같은 가족 배경 변수들은 대학원 진학 여부에는 실질적인 영향력을 미치지 않음
	채창균 (2007)	2차(2002)~5차(2005)연도 청년패널자료	- 부모의 사회경제적 지위는 자녀의 진로에 영향력을 행사함 - 가구소득이 높고 부모 학력이 높을수록 고졸자나 대졸자의 상위 학교 진학 가능성을 유의하게 높임
	여유진 (2008)	1차연도 한국복지패널자료	- 우리나라에서는 자녀의 소득에 부모의 사회경제적 지위가 자녀의 학력에 직접적인 영향을 미치며 결과적으로 소득에 간접적인 효과를 발생 - 부모의 사회경제적 지위는 자녀의 나이가 20대에서 40대로 갈수록 직접적인 영향이 낮아지고, 교육의 간접효과 및 순 효과는 높아지는 것으로 나타남
	김연아· 정원오 (2016)	1~8차연도 한국복지패널자료	- 부모의 직업적 지위(정규직/비정규직, 비경제활동)가 자녀의 노동시장 입직에 영향을 미침 - 부모의 학력이 높은 경우 자녀의 비경제활동인구회의 확률을 높이는 등 세대 간 소득불평등을 축소하는 양면성을 지님
	Mare(1980)	1973년 Occupational Changes in a Generation (OCG) 설문조사 및 1964 survey of veterans of the U.S. military 설문조사자료	- 자녀의 교육수준이 높아질수록 사회적 배경 변수의 설명력이 떨어지고, 부모의 사회경제적 특성의 효과도 점점 감소함 - 가족의 소득효과는 대학교에서 대학원 과정으로의 전환에 부정적인 수준으로 영향력이 감소함
	Stolzenberg (1994)	1972, 1976, 1986년 미국 고등학교 학급 전국 종단조사(the National Longitudinal Survey of the High School Class)	- 부모의 사회경제적 지위가 대학 졸업 이후 학업 생활 지속에 영향을 미치지 않음 - 부모의 사회경제적 지위보다 대학 졸업 후 학업에 대한 열망이 상위 교육과정으로의 이행에 영향을 미침

구분	연구자	분석 자료	주요 내용
양친의 유무	Mullen et al.(2003)	B&B 종단연구(Baccalaureate and Beyond Longitudinal study)	<ul style="list-style-type: none"> - 석사 과정으로의 진학에는 부모 학력의 영향력이 크지 않으나, 부모의 학력 수준이 높으면 박사 과정으로의 입학 확률이 높아짐
가족구조	구인희 (2003)	1998~2000년 한국노동패널자료	<ul style="list-style-type: none"> - 청소년 시기에 겪는 부모의 경제적 상실과 개인의 학력 연수는 부정적인 관계를 보임 - 한부모가족 구조의 경우, 양친부모 가족에 비해 학업성취도가 상대적으로 낮음
	Hauser & Sewell(1985)	1957년 위스콘신의 고등학교 재학 중인 남녀 학생 대상 설문조사자료	<ul style="list-style-type: none"> - 5명 이상의 형제자매가 있을 경우 교육수준에 유의하게 부정적인 영향을 미침 - 대가족은 학교 교육에 있어 코호트 간 변화의 외생적인 원인에 취약함
	Parish & Willis(1993)	1989년 대만 여성 및 가족 설문조사자료	<ul style="list-style-type: none"> - 2명 이상 형제자매의 경우 첫째는 동생에게 교육적인 도움을 줌 - 첫째인 경우 빨리 취업하는 경향이 있으며, 막내의 경우 반대로 취업 시기가 늦게 공부를 더 오래 하는 것으로 나타남

2. 노동시장 진입 이후 직업교육의 성과

국내에는 일반대학 및 전문대학 졸업의 노동시장 성과를 비교분석한 연구들이 많이 있다. 오호영·채창균(2014)은 2011년 대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS)를 활용하여 일반대학 및 전문대학 졸업자의 노동시장 성과를 취업 여부 및 임금으로 추정해 바 있다. 이 연구에 따르면, 전문대학의 취업 확률은 대학 서열을 통제된 후에도 높은 편이지만, 상용직 취업 확률의 경우 대학 서열에 비례하여 높아지는 것으로 나타났다. 또한 대학 서열이 높을수록 임금에도 긍정적인 영향을 미치지만, 이는 20위권에 속하는 경우에만 대학 서열의 영향력이 존재하는 것으로 나타났다(오호영·채창균, 2014). 이 연구는 이러한 분석 결과를 바탕으로 전문대학 졸업에 따른 노동시장 성과를 높이기 위해 전문대학의 질적 개선을 위한 투자 확대가 필요하다고 제언하였다(오호영·채창균, 2014). 남기곤(2006)은 2001년 1차연도 청년패널조사 자료를 활용하여 전문대학의 교육이 노동시장 성과에 어떻게 영향을 미치는지를 분석하였다. 이 연구에서는 노동시장 성과 지표로 시간당 임금의 로그값과 실업 여부를 사용하였고, 미국의 CPS 자료를 활용하여 국내와 비교 분석한 결과 전문대학 졸업생은 일반대학 졸업생에 비해 임금 프리미엄이 낮은 수준이며, 실업 확률의 경우 고등학교 졸업자에 비해서도 높게 나타난다고 보고한다(남기곤, 2006). 이러한 결과가 국내 전문대학에 국한된 것인지, 국제적으로 나타나는 보편적 현상인지를 확인하기 위해 미국 자료를 통해 임금효과와 실업 확률을 추정하였다(남기곤, 2006). 분석 결과 남성의 경우 미국보다 전문대학 졸업생의 임금 프리미엄이 상대적으로 더 낮게 나타나며, 여성의 경우 미국 정도의 수준을 유지하고 있는 것을 확인하였으며 미

국과 다르게 국내 전문대학 교육의 실업률 저하 효과가 없는 것으로 나타났다(남기곤, 2006). 결과적으로 실무적인 직업교육을 목표로 하는 전문대학의 교육 효과가 노동시장 성과로 나타나지 않고 있음을 지적하며, 이 원인 중 하나로 오호영·채창균(2014)의 연구와 마찬가지로 직업교육에 대한 열악한 투자를 제시하였다.

대학 졸업자의 공급과 수요 측면에서 노동시장 성과를 살펴본 연구가 있다. 박철성(2019)은 대졸자직업이동경로조사를 활용하여 전문대학과 일반대학 졸업자 간의 첫 직장 임금 격차를 분석하였다. 분석 결과, 최근 연도 졸업자일수록 모든 분위에서 학력 간 임금격차가 감소하였으며, 임금격차의 감소는 시간에 따라서 임금분포의 저분위에서 시작하여 중위 분위와 상위 분위로 확대되지만 상위 분위에서의 감소 폭은 저분위에서만큼 크게 나타나지는 않는다고 보고한다(박철성, 2019). 이 연구에서는 분위에 따라 임금격차가 감소하는 원인으로, 신규 전문대학 졸업자의 공급이 감소함에도 불구하고 수요는 안정되었기 때문에 전문대학 졸업자의 임금은 오르고 총 고용량이 줄어들었고, 신규 일반대학 졸업자의 공급과 수요가 증가하여 임금이 일정하게 유지되고 총 고용량이 증가한 것에서 비롯된 것이라고 추론하였다(박철성, 2019). 남기곤(2009)은 경제활동인구조사 원자료를 활용하여 전문대학 및 일반대학 졸업생의 노동시장 성과를 시계열로 살펴본 결과, 전문대학 졸업생의 경우 고용률이 하락하지 않고 최근 졸업자일수록 일반대학 졸업생에 비해 상대적으로 전문직에 종사하는 비율이 높아지는 경향을 보인다고 보고한다. 이 연구 또한 박철성(2019)의 연구에서 제시한 바와 같이 대학 졸업자 수의 공급 측면에서 전문대학 졸업생의 공급이 감소하고 일반대학 졸업생의 공급이 증가한 것에 기인한 것과 맥락을 같이 한다.

이 외에도 일반대학 및 전문대학 졸업생의 취업 준비 노력 현황과 성과를 분석한 연구에 따르면, 일반대학 졸업자가 학점과 현장실습, 토익 점수 등이 좋은 일자리로의 취업에 유의미한 영향을 준 반면, 전문대학 졸업자의 경우 재학 중 직업훈련과 일 경험이 좋은 일자리로의 진입 가능성을 높이는 것으로 나타났다(박성재·반정호, 2006). 이 연구에서는 학력 수준에 따라 노동시장 성과가 달라지기 때문에 취업 준비 활동의 전략적 접근과 투자가 필요하다고 시사한다(박성재·반정호, 2006). 한편 최선미·강순희(2017)는 전문대학 졸업생의 일반대학 편입학 여부의 임금 및 직업지위효과와 같은 노동시장 성과를 분석한 결과 전문대학 졸업자가 편입학한 경우보다 시간당 임금을 더 받을 가능성이 있으나, 직업 지위에 있어서는 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 한편 재직기간의 경우 시간당 임금을 증가시키는 효과가 있고, 편입학 변수와의 상호작용 효과를 살펴본 결과 일반대학에 편입학한 경우보다 전문대학 졸업자의 재직기간이 길수록 직업 지위에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(최선미·강순희, 2017). 이 연구에서는 이러한 분석 결과를 바탕으로 전문대학 졸업자가 학력 프리미엄을 목적으로 편입학을 한다면 노동성과 측면에서 미치는 효과가 기대만큼 크지 않다는 것으로 보여주며, 오히려 형식적인 학력보다 취업 이후에 재직기간을 늘리며 관련 지식과 기술을 개발을 하는 것이 더 성과가 있다고 보고한다(최선미·강순희, 2017).

〈표 3-2〉 대졸자(전문대/일반대)의 노동시장 성과에 관한 선행연구

연구자	분석 자료	주요 내용
박성재· 반정호 (2006)	졸업자조사	<ul style="list-style-type: none"> - 취업 준비율의 경우 전문대학과 일반대학 졸업자 간에 차이가 없음 - 교육훈련 및 자격증 취득(전문대)일반대) 취업과 자격증의 전공 일치도(전문대)일반대) 재학 중 아르바이트 경험(전문대)일반대) 등에서 전문대 및 일반대 졸업자 간 준비 비중에 차이가 있음 - 취업훈련의 경우 취업 확률을 낮추며, 특히 졸업 이후 받는 직업훈련은 유의한 수준으로 취업 가능성을 낮추는 것으로 나타남
남기곤 (2006)	청년패널조사 자료	<ul style="list-style-type: none"> - 수도권 전문대<지방 일반대>수도권 일반대<지방 일반대>수도권 일반대의 순으로 임금프리미엄이 높아짐 - 국내의 전문대학 교육효과가 부진한 이유는 전문대학 교육에 대한 투자가 열악한 상황이 반영되어 있음
남기곤 (2009)	경제활동인구조사	<ul style="list-style-type: none"> - 대학 졸업자들의 공급이 확대되고 있음에도 불구하고 전문대학 및 일반대학 졸업자 모두 전문직 및 상용직 종사자 비율이 높아지고 있음
오호영· 채창균 (2014)	대졸자직업이동경로조사	<ul style="list-style-type: none"> - 임금근로자 전체를 대상으로 했을 때 대학 서열이 높을수록 임금이 상승하는 특질을 보임 - 임금근로자 상용직을 대상으로 했을 때 전문대학과 일반대학 졸업자 간의 임금 격차 확대가 두드러짐
최선미· 강순희 (2017)	대졸자직업이동경로조사	<ul style="list-style-type: none"> - 전문대학 졸업자가 일반대학 편입자에 비해 직업지위가 통계적으로 유의미하게 낮음 - 전문대학 졸업자의 일반대학 편입이 훈련 측면에서 유리한 신호로 작용함
김진포 (2018)	한국교육고용패널자료	<ul style="list-style-type: none"> - 직업계고 졸업자의 경력을 유형화하고 유형별 노동시장 성과를 분석한 결과 일반대학 진학형>중소기업 정규직형>불안정고용형>대기업정규직형의 순으로 월평균 가구소득이 높게 나타남
박철성 (2019)	대졸자직업이동경로조사	<ul style="list-style-type: none"> - 전문대학 졸업자의 로그 평균임금의 상승폭이 일반대학 졸업자보다 뚜렷하게 높게 나타남 - 대부분의 분위에서 근로자 특성에 따른 학력 간 임금 격차가 줄어들지 않았다는 것은 일반대학 졸업자와 전문대학 졸업자 간 일자리의 질적 차이가 계속 유지되고 있음을 의미함

기존 연구에서는 가구 배경이 직업계고 진학에 미치는 영향 또는 전문대학 졸업생의 노동시장 성과 등 교육단계 및 노동시장 이행을 각각 분석한 연구들이 주를 이룬다. 연구 결과를 살펴보면, 부모의 학력이나 소득 등 가구 배경이 상대적으로 취약한 경우 직업교육에 참여할 가능성을 높이며, 전문대학 졸업생보다 일반대학 졸업생의 성과가 더 좋게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 그러나 직업교육이라는 직업능력개발의 효과는 노동시장 진입 후 시간이 지남에 따라 임금 등의 성과를 높일 가능성도 존재한다. 따라서 본 연구에서는 장기적인 패널 조사 데이터를 활용하여 직업교육 참여 및 노동시장 성과에 영향을 미치는 불평등의 요소, 그리고 직업교육이 노동시장 이행에서 나타나는 유형을 분류하여 직업교육의 장기적인 효과를 살펴본다.

제4절 교육단계 이행 및 노동시장 성과의 불평등 분석

1. 표본의 구성

본 연구에서는 개인특성 및 가구배경이 교육단계별 이행에 미치는 영향과 직업교육의 노동시장 성과를 분석하기 위하여 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP: Korean Education & Employment Panel, 이하 KEEP으로 표기함) I을 활용한다. KEEP I은 2004년을 기준으로 중학교 3학년, 일반계 고등학교 3학년, 직업계(전문계) 고등학교 3학년에서 각 2,000명씩 총 6,000명의 표본을 대표성 있게 추출하여 1차(2004) 연도를

시작으로 12차(2015) 연도까지 매년 실시해 온 중·장기적 패널 조사이다. KEEP I에서는 학교에서 노동시장으로 진입하는 기간 동안, 그리고 노동시장 진입 이후 개인특성, 학교특성, 가구특성, 근로경험 등에 대해 체계적으로 자료를 수집해왔다. 따라서 이 자료를 활용하여 중등교육단계 및 고등교육단계에서 계열별(일반계/직업계 또는 일반대학/전문대학) 이행에 있어서 부모 또는 개인의 성장배경이 어떤 영향을 미치는지, 그리고 학교에서 노동시장 진입과정에 있어 직업교육의 성과는 어떠한지 실증할 수 있다. 그뿐만 아니라 KEEP I의 표본은 12차(2015) 연도 마지막 조사 당시 만 24~26세로, 군입대 등을 고려하면 노동시장 진입 표본이 많지 않다는 한계점이 있었지만, 2020년에 동일한 패널 중 3,150명을 대상으로 하여 마지막 조사 이후 학력 변화 및 노동시장 이행에 관한 추적조사를 실시하였다. 이에 따라 KEEP I은 노동력 상태 변화와 경력개발 등의 정보가 포함된 장기적인 변화 파악이 가능하여 교육과 고용 간의 연계성을 밝히는 데 매우 적절한 자료이다. 본 연구에서는 KEEP I의 초기패널인 2004년 현재 중학교 및 일반계 고등학교, 직업계(전문계) 고등학교 3학년에 재학 중인 학생 4,000명과 7차(2007) 연도 추가 표본인 2006년 현재 직업계 고등학교 2학년에 재학 중인 학생 1,000명을 분석에 활용한다.

본 연구에서는 고등학교 유형 및 대학교 유형에 따라 두 집단으로 구분하여 직업과정 진입에 영향을 미치는 부모 및 개인의 성장배경의 특징, 그리고 궁극적으로 노동시장 이행에 있어 직업교육의 효과를 실증한다. 중등교육단계 및 고등교육단계에서 각각 직업교육의 참여 여부에 따라 코호트를 나누어 살펴봄으로써 보통교육과 직업교육의 여러 가지 트랙별 상호작용효과를 살펴볼 수 있다. 예를 들어 전문대학 졸업생 중 일반계 고등학교 졸업생과 직업계 고등학교 졸업생의 차이가 존재하는지, 더 나아가 전문대

학 졸업 이후 노동시장 이행뿐만 아니라 노동시장 진입 후의 경로를 살펴봄으로써 직업교육의 성과가 어떻게 나타나고 있는지를 확인할 수 있다.

일반계 고등학교에서도 직업과정을 교육하는 직업반이 설치되어 직업교육이 부분적으로 이루어져 왔으나, 현실적으로 일반계 고등학교 직업과정은 유명무실하게 운영되거나(강종훈·김수원, 2001), 불필요하고 무의미한 것으로 인식되고 있다. 현재 분석에 활용하고자 하는 KEEP I 데이터에서도 일반계 고등학교 졸업생 중 직업반에 속해 있는 학생이 46명(분석대상 표본의 약 1.0%)에 불과하지만, 본 논의에서는 이 학생들도 직업계 고등학교 졸업생과 같이 직업교육을 받은 것으로 간주한다.

2. 주요 변수의 측정

본 연구에서 활용한 주요 변수는 <표 3-3>과 같다. 가구배경과 관련한 변수로는 성장지, 가구소득, 부모 학력, 부모 직업 지위 등을 활용한다. 직업 지위의 경우 1998년 국제표준직업분류의 직업을 Ganzeboom & Treiman(1996)에서 제시된 EGP 10계급을 국내 실정에 맞춰 분류한 지표를 사용한다. Ganzeboom et al.(1992)는 동일한 데이터에서 국제표준직업분류(International Standard Classification of Occupations: ISCO)88을 활용하여 국제사회경제지수(International Socio-Economic Index of Occupational Status: ISEI)로 점수화하여 변환한 바 있다. 국제표준직업분류와 한국표준직업분류를 연계하여 ISEI 점수를 추출할 수 있으나, 본 연구에서는 직업교육 참여 여부에 따른 평균값만 살펴보고, 실증분석에서는 EGP의 5계급 범주를 활용한다. 박병영 외(2010)에서는 Ganzeboom &

Treiman(1996)의 범주에 종사상 지위를 고려하여 6계급으로 재분류한 바 있는데, 본 연구에서는 이 연구에서 6계급에 포함한 자영업자(Petit bourgeois, 프티부르주아)를 제외한 5계급을 사용한다. EGP 구분은 Goldthorpe(1980)에 의해 1972년 7개 범주 시스템으로 개발되었다. 구체적인 EGP 계급 분류는 <표 3-4>와 같다.

〈표 3-3〉 분석에 사용한 주요 변수

변수	내용
중등교육단계	직업계고 및 일반계고 직업반 진학=1, 일반계고 진학=0
고등교육단계1	대학 진학=1, 고졸 미진학=0
고등교육단계2	전문대학 진학=1, 일반대학 진학=0
성장지	특별시/광역시, 시 지역, 읍/면 지역
가정형편	응답자 교육단계별(중등교육단계, 고등교육단계) 이행 시 가구소득
보호자 교육연수	남성보호자 및 여성보호자의 교육수준을 연속변수로 사용; 무학=0, 초등학교 졸업=6, 중학교 졸업=9, 고등학교 졸업=12, 전문대학교 졸업=14, 대학교 졸업=16, 대학원 석사 졸업=18, 대학원 박사 졸업=22
보호자 직업지위	EGP 계급 분류에 기초한 5계급; 전문관리직 및 고용주, 사무직 노동자, 숙련 노동자, 비숙련 노동자, 농업 노동자
학업성취도	응답자 중3 및 고3 시절 학업성취도(등급), 대학 졸업평점
대학 전공	인문계열, 경영·경제, 법률, 사회과학, 교육계열, 공학계열, 자연계열, 의약계열, 예체능계열
교육훈련 경험	취업/창업 교육훈련 경험=1, 미경험=0
종사상 지위	상용근로자, 임시·일용근로자, 자영업 및 무급가족종사자, 미취업자
월평균 임금	대학 졸업 후 첫 직장의 월평균 임금(만 원)
이행기간	첫 직장 진입 시기 - 대학 졸업 시기
직업지위점수	Ganzeboom 외의 국제사회경제지수(ISEI)

〈표 3-4〉 EGP 계급 분류

10계급		5계급	
I	상위 전문직(Higher service), 대기업 경영자	1	전문관리직 및 고용주
II	하위 전문직(Lower service), 관리직, 상위 기술직, 소기업 경영자		
III	행정 및 영업, 판매 서비스 관련 사무직 노동자(Routine clerical/sales)	2	사무직 노동자
IVa	피고용인이 있는 소규모 자영업자(Small employers)		-
IVb	피고용인이 없는 소규모 자영업자(Independent)		
V	하위 기술직(Manual foreman), 육체 근로자 감독직	3	숙련 육체 노동자
VI	숙련 육체 노동자(Skilled manual)		
VIIa	반숙련 육체 노동자(Semi-Unskilled manual)	4	비숙련 육체 노동자
VIIIb	농업 노동자(Farm workers)	5	농업 노동자
IVc	농민, 소지주(Farmers/Farm managers)		

주: EGP 10계급은 Ganzeboom & Treiman(1996) p.214의 TABLE 1을 번역하여 제시함

1) 종속변수

본 연구에서는 교육 기회 취득과 관련하여 각 교육단계별 이행과정에서 존재하는 부모 학력, 가구소득 등 개인의 성장 배경 등으로부터 나타나는 불평등의 요소를 식별하기 위해 중학교에서 일반계고등학교 또는 직업계고등학교로의 이행 분석을 수행한다. 이 단계에서 진학하는 고등학교의 유형에 따라서 이후의 고등교육 기회와 성취, 그리고 노동시장 진입 이후 성과에 있어서는 전혀 다른 양상을 보여줄 것으로 기대할 수 있다(오정란, 1998).

두 번째로, 직업교육 이후 노동시장 성과 측면에 있어서 나타나는 불평등의 양상을 살펴보기 위해 졸업 후 첫 일자리의 직업 지위에 미치는 직업교육의 효과를 살펴본다. 또한 첫 일자리 이후 종사상 지위 변화 등 노동시장 이행과정에서 나타나는 유형을 분류하여, 직업교육 이후 장기적인 관

점에서 노동시장 성과에 가구 배경 및 부모 특성으로 인한 불평등이 여전히 유의미한지, 직업교육이 어떤 영향을 미치고 있는지를 살펴본다.

2) 독립변수

분석 모형에 포함될 독립 변수들은 ‘가구배경’으로, 남성보호자 및 여성보호자의 학력 및 사회계층(직업지위), 가정형편을 의미하는 가구소득, 개인의 성장지 등을 포함한다. 부모의 사회계층(직업지위)의 경우 제시한 바에 따라 Ganzeboom & Treiman(1996) 등에서 제시한 직업의 사회경제지수(socio-economic index)를 활용하여 5계급의 지위로 분류한다. 본 연구에서 활용할 KEEP I에서는 부모 및 개인의 직업 변수를 한국고용직업분류표(Korean Employment Classification of Occupations: KECO)의 코드로 제공하고 있고, 이를 한국표준직업분류와 국제표준직업분류로 연계한 뒤, Ganzeboom & Treiman(1996)의 EGP(Erikson and Goldthorpe’s class categories) 및 ISEI(International Socio-Economic Index of Occupational Status)의 코드로 입력하였다. 개인의 성장지는 출신 중학교 및 고등학교의 소재지를 활용하였고, 이는 개인의 교육적 성취에 영향을 미치는 환경 조건으로, 넓은 의미에서 사회적 배경을 의미한다고 볼 수 있다(Fischer et al., 1996).

두 번째는 대학 생활과 관련한 변수로서 대학 전공, 졸업한 대학의 소재지, 졸업연도, 학업성취도를 대변하는 졸업 평균평점을 활용한다. 또한 학교의 정규 교육과정 이외에도 추가적인 직업능력개발에 대한 효과를 살펴보기 위해 취업 및 창업 관련 직업훈련 참여 여부를 포함한다.

마지막으로 본 장에서의 직업능력개발과 관련된 주요 변수는 직업교육

이다. 본 연구에서 고등학교 및 대학 유형에 따라 직업교육이 의미하는 바는 비교적 명확한 편이다. 우리나라에서 중등교육 및 고등교육단계에서는 직업계고와 전문대학에서 직업교육의 기능을 수행한다고 볼 수 있다. 따라서 본 분석에서는 직업교육 참여 여부를 직업계고 졸업 및 전문대학 졸업 여부 변수로 활용한다.

3. 교육단계별 이행에 관한 분석

1) 중학교에서 고등학교로의 계열 이행

본 절에서는 중학교에서 일반계 또는 직업계 고등학교로의 이행 과정을 살펴본다. 방하남·김기현(2002: 205)에 따르면, “현재 중학교 졸업자들의 고교 진학률은 100%에 근접하고 있기 때문에 진학 여부보다는 계열별 이행 경로”를 살펴보는 것이 의미가 있다. 본 연구에서는 진학한 고등학교의 유형에 따라서 직업교육의 효과가 이후 대학 진학 및 노동시장 이행에 있어 불평등을 완화 혹은 심화시키는데 결정적인 차이를 가져올 수 있다고 가정하고 있기 때문이다. <표 3-5>는 고등학교 진학 당시 일반계고 진학과 직업계고 진학 간 가구 배경에서 나타나는 평균 차이를 제시한 것이다. KEEP I에서는 1차(2004)연도 중학교 3학년 코호트에서 고등학교 진학 시점의 가구소득과 부모 특성을 살펴볼 수 있고, 이들 중 일반계고 진학자는 750명, 직업계고 진학자는 286명이다. t-검정을 통해 일반계고와 직업계고 진학자 간에 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는지 살펴본 결과, 고등학교로의 계열 이행 단계에서 출신 사회계층이 영향을 미치고 있음을 확인

할 수 있다. 구체적으로 가구소득의 경우 300만 원 미만인 경우 직업계고 진학자의 비중이 일반계고 진학자에 비해 높았으며, 300만 원 이상 범주에 속하는 경우 일반계고 진학자의 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 성장지의 경우 중학교 시절 특별시/광역시에 거주한 경우 일반계고 진학자 약 49%, 전문계고 진학자 약 44%인 반면, 읍면 지역에서는 일반계고 진학자 약 22%, 전문계고 진학자 약 28%로 두 집단 간에 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 부모(보호자) 직업을 5계급으로 나누어 집단 간 평균 차이를 살펴본 결과, 부모의 직업지위 점수가 높은 범주, 즉 전문관리직 및 고용주인 경우 일반계고 진학자의 비중이 상대적으로 높게 나타났으며, 부모의 직업지위 점수가 낮은 범주인 비숙련 노동자인 경우 전문계고 진학자의 비중이 높게 나타났다.

〈표 3-5〉 고등학교 계열별 출신배경의 기초통계

구분		일반계 고교	직업계 고교	t
부모(보호자)의 교육수준	부(남성보호자)의 교육연수(년)	12.82 (2.93)	10.93 (3.22)	12.0***
	모(여성보호자)의 교육연수(년)	11.94 (2.59)	10.53 (2.99)	9.8***
가구소득	100만 원 미만	0.03 (0.18)	0.11 (0.31)	-6.2***
	100~300만 원 미만	0.44 (0.50)	0.63 (0.48)	-7.4***
	300~500만 원 미만	0.36 (0.48)	0.22 (0.41)	6.1***
	500~700만 원 미만	0.11 (0.31)	0.04 (0.20)	4.4***
	700~1,000만 원 미만	0.04 (0.20)	0.01 (0.08)	3.8***
	1,000만 원 이상	0.02 (0.13)	-	2.9***
성장지	특별시/광역시	0.49 (0.50)	0.44 (0.50)	2.1**

구분		일반계 고교	직업계 고교	t
	시 지역	0.29 (0.45)	0.28 (0.45)	0.3
	읍면 지역	0.22 (0.41)	0.28 (0.45)	-2.8***
부모(보호자)의 직업지위	부의 지위: 전문관리직 및 고용주	0.59 (0.49)	0.39 (0.49)	7.6***
	부의 지위: 사무직 노동자	0.04 (0.21)	0.05 (0.21)	-0.1
	부의 지위: 숙련 노동자	0.13 (0.34)	0.16 (0.37)	-1.6
	부의 지위: 비숙련 노동자	0.17 (0.38)	0.33 (0.47)	-7.0***
	부의 지위: 농업 노동자	0.06 (0.24)	0.08 (0.27)	-1.5
	모의 지위: 전문관리직 및 고용주	0.47 (0.50)	0.31 (0.46)	4.7***
	모의 지위: 사무직 노동자	0.14 (0.35)	0.15 (0.35)	-0.2
	모의 지위: 숙련 노동자	0.09 (0.28)	0.13 (0.34)	-2.2**
	모의 지위: 비숙련 노동자	0.23 (0.42)	0.33 (0.47)	-3.2***
	모의 지위: 농업 노동자	0.07 (0.25)	0.08 (0.28)	-0.9
	N		750	286

주: 1. 괄호 안은 표준편차를 의미함.

2. *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 한국교육고용패널(KEEP) I 1차(2004) 연도 중학교 3학년 코호트 자료.

〈표 3-6〉은 중학교에서 고등학교로의 계열 이행에서 직업계고 진학의 결정요인에 대한 분석 결과를 나타낸 것이다. 분석 결과, 학업성취도와 같은 개인의 성과뿐만 아니라 가구배경 및 부모 학력이 직업계고 진학에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 일반계고에 비해 직업계고에 진학할 확률은 가구소득이 700만 원 이상인 경우에 비해 전 범주에서 약 19.2~33.3% 높게 나타난다. 한편 부(남성보호자)의 교육연수가 높아질수록 직업계고 진학 확률은 약 1.2% 낮게 나타난다. 다만, 모형3에서

부의 직업지위 범주를 포함하여 분석한 결과, 부의 직업지위(사회계층)는 직업계고 진학에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구의 이러한 분석 결과는 이전의 국내외 연구들의 결과와 비슷하게 나타나고 있다. 방하남·김기현(2002)은 중학교에서 고등학교로의 계열 이행에서 가족의 사회경제적 배경의 영향력이 뚜렷하게 나타나는 것이 이미 중등교육을 거치는 과정에서 사회 계층에 따른 1차적인 선별(selection) 혹은 거르기(screening)가 나타난다고 제시한다. 본 연구에서도 가구소득이나 성장지, 부모 학력 등의 사회경제적 배경이 상대적으로 낮은 계층이 직업계고에 진학함으로써 직업교육이라는 본연의 의미가 차별적 사회화의 양상으로 변질되어 나타날 가능성이 존재한다고 볼 수 있다.

〈표 3-6〉 고등학교 계열 이행(직업계고=1)의 결정요인에 대한 로짓(logit) 분석 결과

구분		모형1	모형2	모형3
인구학적 특성	성별(남성=1)	-0.014 (0.018)	0.009 (0.018)	0.006 (0.019)
가구배경 특성	가구소득: 100만 원 미만		0.333*** (0.106)	0.282*** (0.108)
	가구소득: 100~300만 원 미만		0.319*** (0.100)	0.296*** (0.100)
	가구소득: 300~500만 원 미만		0.238** (0.101)	0.223** (0.100)
	가구소득: 500~700만 원 미만		0.192* (0.107)	0.183* (0.106)
	성장지: 특별시/광역시		-0.044* (0.023)	-0.044* (0.025)
	성장지: 시 지역		-0.037 (0.025)	-0.035 (0.027)
부모 특성	부(남성보호자)의 교육연수(년)		-0.012*** (0.003)	-0.011*** (0.004)

구분		모형1	모형2	모형3
	부의 지위: 전문관리직 및 고용주			-0.020 (0.039)
	부의 지위: 사무직 노동자			0.005 (0.057)
	부의 지위: 숙련 노동자			-0.024 (0.042)
	부의 지위: 비숙련 노동자			0.046 (0.039)
학업 성취도	1등급(4% 이하)	-0.677*** (0.113)	-0.552*** (0.107)	-0.563*** (0.111)
	2등급(4%~11% 이하)	-0.624*** (0.078)	-0.534*** (0.075)	-0.572*** (0.083)
	3등급(11%~23% 이하)	-0.732*** (0.081)	-0.639*** (0.077)	-0.658*** (0.082)
	4등급(23%~40% 이하)	-0.534*** (0.059)	-0.466*** (0.057)	-0.499*** (0.065)
	5등급(40%~60% 이하)	-0.400*** (0.058)	-0.350*** (0.055)	-0.376*** (0.063)
	6등급(60%~77% 이하)	-0.251*** (0.059)	-0.215*** (0.057)	-0.256*** (0.065)
	7등급(77%~89% 이하)	-0.126** (0.062)	-0.100* (0.059)	-0.138** (0.067)
	8등급(89%~96% 이하)	-0.050 (0.067)	-0.011 (0.066)	-0.041 (0.073)
N		1,665	1,597	1,461

- 주: 1. 가구소득의 준거집단은 700만 원 이상, 성장지의 준거집단은 읍면 지역, 부모 계급의 준거집단은 농업 노동자, 중학교 시절 학업성취도의 준거집단은 9등급(96% 이상)임
 2. 부(모)의 교육연수 및 직업지위의 경우 부를 기준으로 하고, 결측인 경우에는 모의 교육연수 및 직업지위로 대체함
 3. 추정치는 한계효과(marginal effects)임
 4. 괄호 안은 표준오차를 의미함
 5. *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 한국교육고용패널(KEEP) I 1차(2004) ~ 2차(2005) 연도 중학교 3학년 코호트 자료.

2) 고등학교에서 고등교육으로의 이행

〈표 3-7〉은 개인이 진학한 대학 유형에 따른 가구소득 및 부모 학력 등의 사회경제적 배경 분포의 차이를 보여준다. KEEP I의 중학교 3학년 코호트 및 고등학교 3학년 코호트에서 일반대학에 진학한 경우는 1,787명, 전문대학에 진학한 경우는 1,232명이다. 앞서 고등학교 계열 이행에서 나타나는 사회경제적 배경 차이와 마찬가지로, 일반대학과 전문대학 진학에서 가구소득, 성장지, 부모의 교육수준 및 사회계층의 평균 차이가 통계적으로 유의미하게 나타난다. 고등학교 시절 가구소득의 경우 300만 원 미만의 범주에서는 전문대학 진학자의 비중이 약 68%인 반면, 일반대학 진학자의 경우 약 48%로 나타난다. 반면 가구소득이 300만 원 이상 이후의 범주에서는 일반대학 진학자의 비중이 전문대학에 비해 높게 나타났으며, 그 차이는 통계적으로 유의미하다. 또한 부모의 사회계층이 전문관리직 및 고용주인 경우 일반대학에 진학하는 비중이 높았으며, 숙련 노동자, 비숙련 노동자, 농업 노동자인 경우 전문대학 진학 비중이 일반대학에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-7〉 고등교육 이행에 따른 출신배경의 기초통계

구분		일반대학	전문대학	t
부모(보호자)의 교육수준	부(남성보호자)의 교육연수(년)	12.83 (3.30)	10.90 (2.95)	21.7***
	모(여성보호자)의 교육연수(년)	11.74 (2.95)	10.14 (2.76)	20.4***
가구소득	100만 원 미만	0.05 (0.22)	0.09 (0.29)	-5.5***
	100~300만 원 미만	0.43 (0.49)	0.59 (0.49)	-11.2***
	300~500만 원 미만	0.36 (0.48)	0.25 (0.43)	8.1***

구분		일반대학	전문대학	t
	500~700만 원 미만	0.11 (0.31)	0.05 (0.22)	7.1***
	700~1,000만 원 미만	0.03 (0.18)	0.01 (0.12)	4.4***
	1,000만 원 이상	0.02 (0.14)	0.01 (0.07)	4.1***
성장지	특별시/광역시	0.48 (0.50)	0.41 (0.49)	5.6***
	시 지역	0.36 (0.48)	0.33 (0.47)	2.5**
	읍면 지역	0.13 (0.33)	0.22 (0.42)	-10.1***
부모(보호자)의 사회계층	부의 지위: 전문관리직 및 고용주	0.63 (0.48)	0.40 (0.49)	14.0***
	부의 지위: 사무직 노동자	0.04 (0.19)	0.03 (0.18)	0.8
	부의 지위: 숙련 노동자	0.10 (0.31)	0.15 (0.35)	-3.9***
	부의 지위: 비숙련 노동자	0.17 (0.38)	0.30 (0.46)	-9.6***
	부의 지위: 농업 노동자	0.06 (0.23)	0.12 (0.32)	-6.7***
	모의 지위: 전문관리직 및 고용주	0.51 (0.50)	0.35 (0.48)	8.9***
	모의 지위: 사무직 노동자	0.12 (0.33)	0.10 (0.30)	1.6
	모의 지위: 숙련 노동자	0.09 (0.29)	0.11 (0.32)	-1.9*
	모의 지위: 비숙련 노동자	0.21 (0.41)	0.31 (0.46)	-6.7***
	모의 지위: 농업 노동자	0.07 (0.25)	0.12 (0.32)	-5.0***
N		1,787	1,232	

주: 1. 괄호 안은 표준편차를 의미함.

2. *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 한국교육고용패널(KEEP) I 1차(2004) ~ 5차(2008) 연도 자료.

3) 고등교육 이수 후 일자리 성과

<표 3-8>은 고등학교에서 대학으로의 진학 여부 및 전문대학 진학의 결

정요인에 대한 분석 결과를 나타낸다. 먼저, 대학진학 여부에서 가구소득, 부모 학력 등의 가구배경이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 가구소득이 1,000만 원 이상 범주에 비해 100만 원 미만인 경우 대학에 진학할 확률이 15.8% 낮게 나타난 반면, 부모의 교육연수가 높을수록 대학에 진학할 확률이 높은 것으로 나타났다. 대학 진학자만을 대상으로 하여 전문대학 진학의 결정요인을 분석한 결과, 가구소득뿐만 아니라 고등학교 시절의 성장지도 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성장지가 읍면 지역인 경우 일반대학보다 전문대학에 진학할 확률을 높이고, 가구소득 또한 300만 원 미만의 범주에서 상위 집단보다 전문대학에 진학할 확률이 보다 높은 것으로 나타났다. 특히 직업계고 졸업은 고등교육 이행단계에서 부정적인 영향을 미친다. 일반계고 졸업자에 비해 직업계고 졸업자가 대학에 진학할 확률은 17.0% 낮았으며, 이들이 전문대학에 진학할 확률은 34.9% 높게 나타났다. 분석 결과를 종합해보면, 고등학교 이행 단계에서와 마찬가지로 대학 진학 및 전문대학 진학에 있어서 가구배경이 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 가구소득이나 부모학력이 낮을수록 대학 진학에는 부정적인 반면, 대학에 진학하더라도 전문대학에 진학할 확률이 높다. 고등교육 이행 단계에서 여전히 부모의 학력수준이나 가구소득과 같은 사회경제적 지위의 영향력이 존재하는 상황에서, 특히 직업계고 졸업이 미진학 또는 전문대학으로 이어지는 것은 직업교육 본연의 의미보다 계층적 차이에 따른 교육기회의 불평등이 여전히 존재하고 있다는 것을 보여준다.

〈표 3-8〉 고등교육 이행의 결정요인 분석 결과

	구분	진학=1	전문대학=1
인구학적 특성	성별(남성=1)	0.038*** (0.012)	-0.075*** (0.015)
	연령(중학교 코호트=1)	0.049*** (0.016)	0.041** (0.018)
가구배경 특성	가구소득: 100만 원 미만	-0.158** (0.078)	0.154* (0.084)
	가구소득: 100~300만 원 미만	-0.075 (0.076)	0.141* (0.078)
	가구소득: 300~500만 원 미만	-0.036 (0.076)	0.103 (0.078)
	가구소득: 500~700만 원 미만	-0.066 (0.079)	0.058 (0.082)
	가구소득: 700~1,000만 원 미만	0.006 (0.092)	0.030 (0.093)
	성장지: 특별시/광역시	-0.003 (0.016)	-0.059*** (0.022)
	성장지: 시 지역	0.000 (0.016)	-0.058*** (0.021)
부모 특성	부(남성보호자)의 교육연수(년)	0.006*** (0.002)	-0.014*** (0.003)
	부의 지위: 전문관리직 및 고용주	-0.006 (0.022)	-0.008 (0.031)
	부의 지위: 사무직 노동자	-0.045 (0.034)	0.005 (0.047)
	부의 지위: 숙련 노동자	-0.004 (0.025)	0.037 (0.034)
	부의 지위: 비숙련 노동자	-0.030 (0.021)	0.047 (0.031)
고교 유형	직업계고 졸업	-0.170*** (0.013)	0.349*** (0.012)

76 직업능력개발과 불평등 연구

구분		진학=1	전문대학=1
학업 성취도	1등급(4% 이하)	0.350*** (0.074)	-0.416*** (0.088)
	2등급(4%~11% 이하)	0.273*** (0.049)	-0.346*** (0.079)
	3등급(11%~23% 이하)	0.205*** (0.044)	-0.238*** (0.076)
	4등급(23%~40% 이하)	0.168*** (0.042)	-0.170** (0.075)
	5등급(40%~60% 이하)	0.148*** (0.042)	-0.129* (0.075)
	6등급(60%~77% 이하)	0.103** (0.042)	-0.036 (0.076)
	7등급(77%~89% 이하)	0.032 (0.043)	-0.020 (0.078)
	8등급(89%~96% 이하)	0.060 (0.045)	0.029 (0.082)
N		3,570	2,906

- 주: 1. 가구소득의 준거집단은 1,000만 원 이상, 성장지의 준거집단은 읍면 지역, 부모 계급의 준거집단은 농업 노동자, 고등학교 시절 학업성취도의 준거집단은 9등급(96% 이상)임
 2. 부(모)의 교육연수 및 계급의 경우 부를 기준으로 하고, 결측인 경우에는 모의 교육연수 및 직업지위로 대체함
 3. 추정치는 한계효과(marginal effects)임
 4. 괄호 안은 표준오차를 의미함
 5. *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 한국교육고용패널(KEEP) I 1차(2004) ~ 12차(2012), 13차(2020) 연도 자료.

〈표 3-9〉는 일반대학 및 전문대학 졸업생의 첫 일자리 성과와 관련된 변수들의 분포를 나타낸 것이다. 분석 결과 일반대학 및 전문대학 졸업생 간에 취업 여부, 임금, 종사상 지위, 직업지위 등의 노동시장 성과에서 통계적으로 유의미한 평균 차이가 존재하는 것을 확인할 수 있다. 구체적으로 일반대학 졸업생 1,422명 중 취업자는 56%, 월평균 임금은 약 191만원, 이행기간은 약 15개월인 반면, 전문대학 졸업생 997명 중 취업자는

46%, 월평균 임금은 약 153만 원, 이행기간은 약 17개월로 전문대학 졸업생의 성과가 상대적으로 낮게 나타난다. 한편 상용근로자로 취업한 경우가 일반대학 44%, 전문대학 졸업생 54%로 나타나 안정적인 일자리로의 취업 비중이 전문대학 졸업생이 상대적으로 높다. 그러나 직업지위 측면에서 볼 때 첫 일자리가 전문관리직 및 고용주인 경우가 일반대학 62%, 전문대학 43%이고, 직업지위가 낮은 숙련 육체 노동자나 비숙련 육체 노동자의 경우는 전문대학 졸업생의 비중이 높게 나타났다. 취업 및 창업과 관련된 교육훈련 경험에서는 두 집단 간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 3-9〉 직업교육 참여 여부에 따른 첫 일자리 성과 특성

구분		일반대학 졸업생	전문대학 졸업생	t
취업자		0.56 (0.50)	0.46 (0.50)	6.3***
월평균 임금(만 원)		191.33 (100.68)	152.73 (72.42)	10.4***
이행기간(월)		14.91 (20.43)	17.05 (24.70)	-2.7***
취업/창업 교육훈련 경험		0.24 (0.43)	0.23 (0.42)	0.8
종사상 지위	상용근로자	0.44 (0.50)	0.54 (0.50)	-6.3***
	임시·일용근로자	0.12 (0.32)	0.13 (0.34)	-1.6
	자영업자/무급가족종사자	0.03 (0.17)	0.03 (0.17)	0.4
직업지위 (사회계층)	전문관리직 및 고용주	0.62 (0.49)	0.43 (0.50)	10.2***
	사무직노동자	0.23 (0.42)	0.22 (0.41)	1.0
	숙련 육체 노동자	0.07 (0.25)	0.15 (0.36)	-7.5***
	비숙련 육체 노동자	0.08 (0.27)	0.20 (0.40)	-9.7***
	농업 노동자	0.00 (0.07)	0.01 (0.07)	-0.3

78 직업능력개발과 불평등 연구

구분	일반대학 졸업생	전문대학 졸업생	t
직업지위점수(ISEI)	53.40 (15.03)	44.39 (12.76)	16.6***
N	1,422	997	

주: 1. 괄호 안은 표준편차를 의미함.

2. *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 한국교육고용패널(KEEP) I 1차(2004) ~ 12차(2012), 13차(2020) 연도 자료.

〈표 3-10〉은 대학 졸업 이후 첫 일자리의 임금에 미치는 영향을 추정한 결과이다. 분석 결과, 일반대학 및 전문대학 졸업생 전체 표본에서는 임금에 있어서 성별이나 연령 등의 인구학적 특성은 유의미한 영향을 미치지 않으나, 가구소득, 부모학력, 부모 직업지위 등에서의 영향력은 없는 것으로 나타났다. 일반대학 졸업생 표본에서는 성별의 영향력 또한 사라지고 전체 표본과 비슷하게 대학 특성과 관련된 변수인 소재지, 전공계열 등의 변수들이 임금에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 전문대학 졸업생의 경우 가구소득이 500~700만 원 미만의 범주에서 월평균 로그임금에 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 매우 미미한 수준이다. 분석 결과를 살펴보면, 부모 특성이나 가구소득과 관련된 사회경제적 지위가 고등학교나 대학 진학 단계에서는 직업교육 참여에 영향을 미치지만, 졸업 이후의 노동시장 성과에는 그 영향력이 없다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 기존 연구에서도 부모의 사회경제적 지위가 교육단계가 높아질수록 영향력이 미미해지거나 없고, 대학에서의 경험이 이후의 성과 및 진로에 영향을 미친다는 결과와도 맥을 같이 한다고 볼 수 있다(Mare, 1980; Stolzenberg, 1994). 개인의 성과와는 별개로 부모나 가구소득과 같은 외생적인 변수가 교육단계별 진학에 있어 불평등을 야기할 수 있다면, 노동시장 진입 이후에는 개인의 직업능력개발이 노동시장 성과에 중요한 영향을 미친다고 예상해볼 수 있다.

그러나 현재 본 연구의 분석에서는 첫 일자리의 임금 결정요인만을 실증하였고, 평균 차이 검정 결과 일반대학 졸업자와 전문대학 졸업자 간에 임금 이외의 성과에서 차이가 존재하는 것으로 보아, 여전히 직업교육으로 인한 불평등이 존재할 개연성이 있다.

〈표 3-10〉 첫 일자리 임금 결정요인 분석

구분		전체	일반대학	전문대학
인구학적 특성	성별(남성=1)	0.095** (0.045)	0.034 (0.060)	0.108 (0.075)
	연령 코호트(중학교 3학년 코호트=1)	-0.104** (0.051)	-0.147** (0.068)	-0.090 (0.087)
가구배경 특성	가구소득: 100만 원 미만	-0.045 (0.165)	-0.066 (0.213)	0.198 (0.241)
	가구소득: 100~300만 원 미만	0.040 (0.148)	0.020 (0.159)	0.313 (0.226)
	가구소득: 300~500만 원 미만	0.068 (0.147)	0.057 (0.156)	0.333 (0.226)
	가구소득: 500~700만 원 미만	0.108 (0.155)	0.104 (0.165)	0.454* (0.266)
	가구소득: 700~1,000만 원 미만	-0.070 (0.171)	-0.041 (0.185)	-
	성장지: 특별시/광역시	-0.033 (0.050)	-0.054 (0.073)	-0.019 (0.071)
	성장지: 시 지역	-0.005 (0.048)	-0.008 (0.069)	0.024 (0.069)
부모 특성	부(남성보호자)의 교육연수(년)	0.002 (0.006)	-0.002 (0.008)	-0.001 (0.010)
	부의 지위: 전문관리직 및 고용주	0.054 (0.064)	0.002 (0.107)	0.030 (0.087)
	부의 지위: 사무직 노동자	0.129 (0.095)	0.089 (0.143)	0.127 (0.143)
	부의 지위: 숙련 노동자	-0.054 (0.074)	-0.121 (0.122)	-0.054 (0.097)
	부의 지위: 비숙련 노동자	0.074 (0.064)	0.013 (0.109)	0.062 (0.083)

80 직업능력개발과 불평등 연구

구분		전체	일반대학	전문대학	
고교 유형	직업계고 졸업	-0.053 (0.044)	-0.059 (0.071)	-0.056 (0.059)	
대학 특성	대학 유형: 전문대학 졸업	-0.011 (0.051)			
	소재지: 부산·경남·울산	-0.194** *	-0.251** *	-0.102 (0.084)	
	소재지: 대구·경북	-0.096* (0.053)	-0.059 (0.079)	-0.124 (0.076)	
	소재지: 광주·전남·전북	-0.133** (0.055)	-0.141* (0.079)	-0.129 (0.082)	
	소재지: 대전·충북·충남·세종	-0.059 (0.052)	-0.094 (0.066)	0.050 (0.100)	
	소재지: 강원·제주	-0.117 (0.091)	-0.182 (0.119)	0.035 (0.160)	
	전공: 경영·경제	0.082 (0.069)	0.014 (0.083)	0.377*** (0.145)	
	전공: 법률	0.103 (0.199)	0.095 (0.236)	0.245 (0.452)	
	전공: 사회과학	0.047 (0.079)	-0.032 (0.103)	0.366** (0.148)	
	전공: 교육계열	-0.045 (0.093)	-0.117 (0.115)	0.348* (0.183)	
	전공: 공학계열	0.057 (0.066)	-0.015 (0.082)	0.357*** (0.137)	
	전공: 자연계열	-0.013 (0.075)	-0.092 (0.096)	0.330** (0.151)	
	전공: 의약계열	0.157** (0.080)	0.214* (0.119)	0.447*** (0.142)	
	전공: 예체능계열	-0.026 (0.072)	-0.133 (0.097)	0.368*** (0.140)	
	학업성취도	졸업평점(100점 환산)	-0.000 (0.002)	-0.003 (0.003)	0.000 (0.002)
	종사상 지위	임시·일용근로자	-0.340** *	-0.486** *	-0.153** (0.065)
자영업 및 무급가족종사자		0.111 (0.079)	0.040 (0.100)	0.209 (0.155)	

구분		전체	일반대학	전문대학
훈련경험	취업 및 창업 교육훈련 경험	-0.029 (0.036)	-0.022 (0.049)	-0.051 (0.059)
졸업 연도		Yes	Yes	Yes
N		707	424	283

- 주: 1. 가구소득의 준거집단은 1,000만 원 이상(전문대학 졸업생 표본의 경우 700만 원 이상), 성장지의 준거집단은 읍면 지역, 부모 계급의 준거집단은 농업 노동자, 고교 유형의 준거집단은 일반계고, 대학 소재지의 준거집단은 수도권(서울·인천·경기), 대학 전공계열의 준거집단은 인문계열, 종사상 지위의 준거집단은 사용근로자임
2. 부(모)의 교육연수 및 계급의 경우 부를 기준으로 하고, 결측인 경우에는 모의 교육연수 및 직업지위로 대체함
3. 가구배경 및 부모특성은 고등학교 시절의 변수를 활용함
4. 괄호 안은 표준오차를 의미함
5. *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

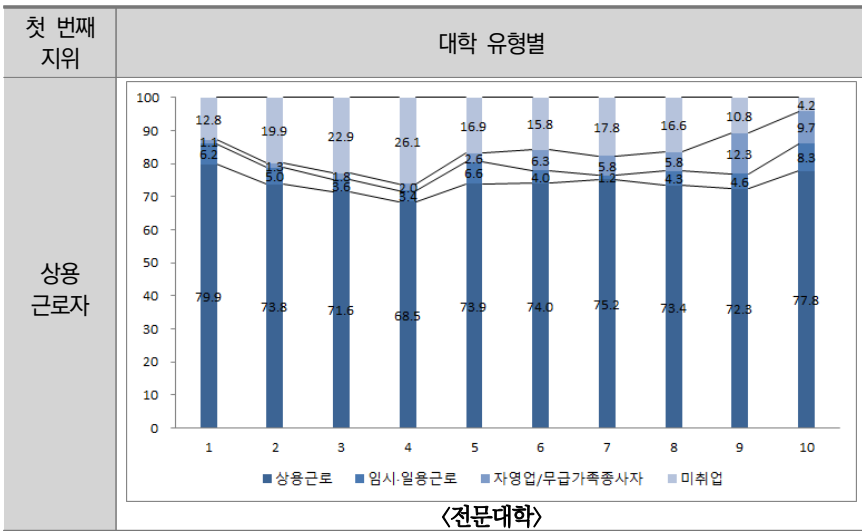
자료: 한국교육고용패널(KEEP) I 1차(2004) ~ 12차(2012), 13차(2020) 연도 자료.

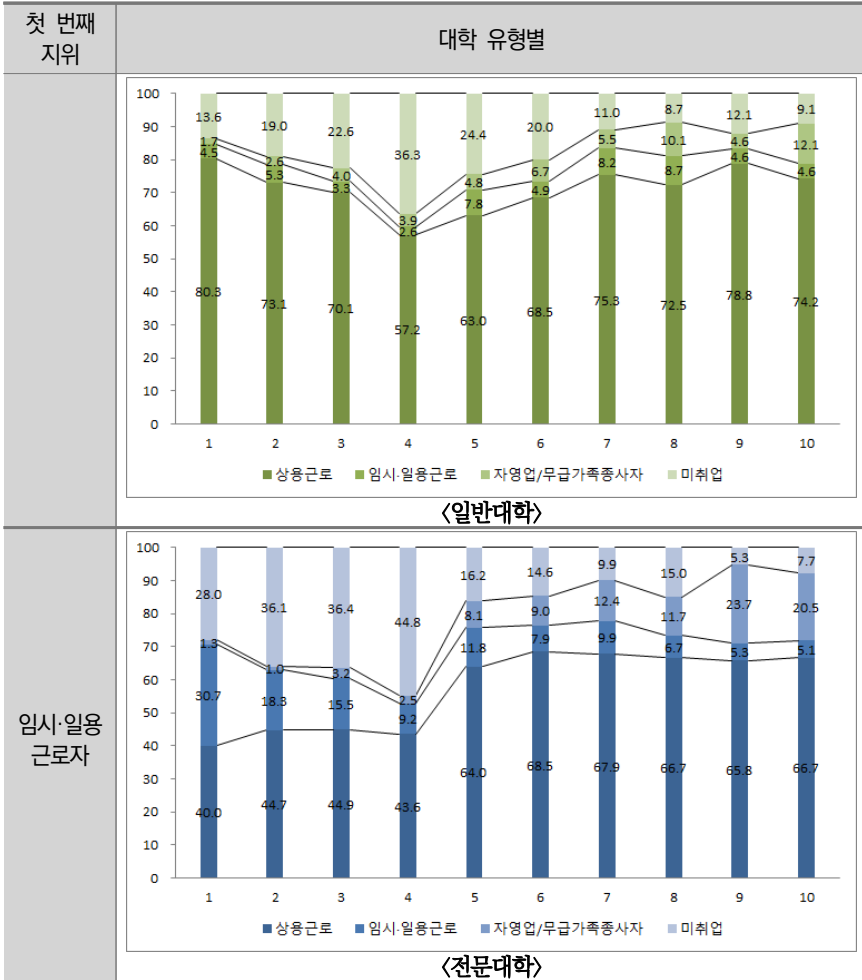
4) 고등교육 이수 후 일자리 이동

[그림 3-1]은 전문대학 및 일반대학 졸업생들의 졸업 후 일자리 이동에 따른 종사상 지위 변화를 그래프로 나타낸 것이다. 먼저, 전문대학 졸업생이 졸업 후 첫 일자리를 상용근로자로 시작하여 KEEP I에서 대학 졸업 후 노동시장 이행 과정을 거쳐 최종적으로 2015년, 추적조사 자료가 존재하는 경우 2020년 현재 상용근로를 유지하는 비중이 약 77.8%이다. 가장 최근 시점에서 임시·일용직인 경우 8.3%, 자영업 및 무급가족종사자 9.7%, 미취업자는 4.2%로 나타났다. 한편 일반대학 졸업생의 경우 첫 직장을 상용근로자로 취업한 이후 초기 단계에서는 다소 높은 비중으로 상용근로를 유지하다가 가장 최근 시점에 상용근로 비중은 약 74.2%이고, 임시·일용직인 경우 4.6%, 자영업 및 무급가족종사자 12.1%, 미취업자는 9.1%로 나타났다. 첫 직장의 종사상 지위가 임시·일용근로자, 자영업 및 무급가족종사

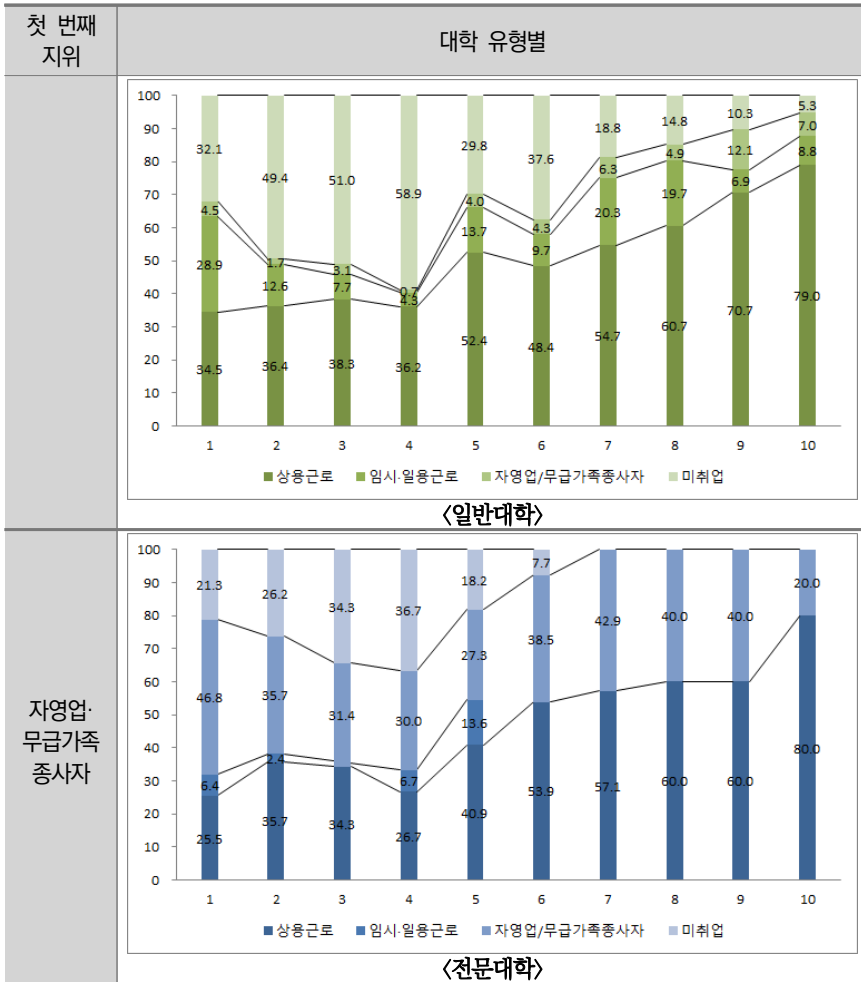
자인 경우와 졸업 후 미취업 상태 이후의 변화를 살펴보면, 전문대학과 일반대학 졸업자의 비중 변화의 모습이 유사하게 나타난다. 그러나 전문대학 졸업생의 경우 일반대학 졸업생에 비해 시간이 지날수록 노동시장을 퇴장하는 비율이 줄어들고 있으며, 미취업자인 경우도 상용근로자의 지위를 획득하는 비중이 상대적으로 증가하고 있음을 확인할 수 있다.

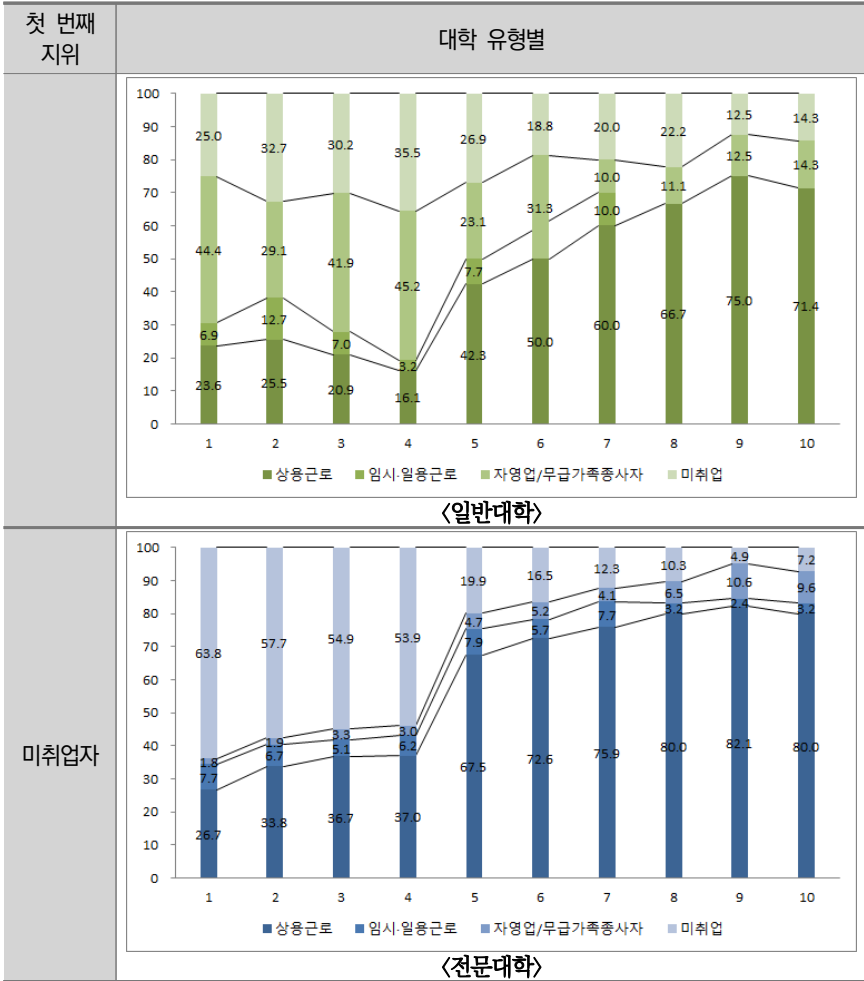
[그림 3-1] 일자리 이동에 따른 종사상 지위 변화

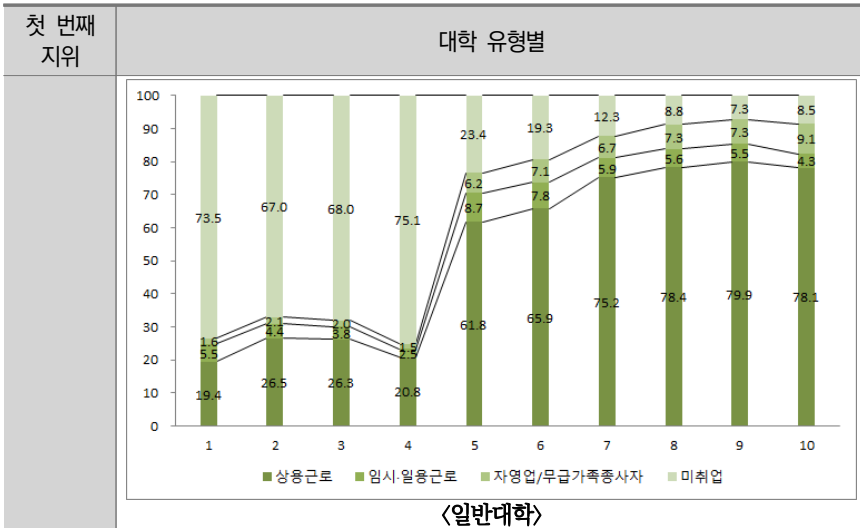




84 직업능력개발과 불평등 연구







자료: 한국교육고용패널(KEEP) I 1차(2004) ~ 12차(2015), 13차(2020) 연도 자료.

본 연구에서는 KEEP I 및 추적조사 자료에서 2006~2019년 기간 동안 전문대학 및 일반대학 졸업자를 대상으로 이직 시점에 따른 종사상 지위 변화를 추적하여 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Analysis) 분석을 수행하였다. 집단중심추세모형은 특정 시점의 사건이 시간의 변화에 따라 어떻게 이동하는지를 유형화하는 데 유용한 방법론이다. 본 연구는 노동시장 진입 이후 종사상 지위 변화를 유형화하고, 각 유형별로 직업교육 참여 여부에 따른 종사상 지위 변화를 비교하는 데 목적이 있다.

본 연구에서는 종사상 지위 변화를 4개의 범주로 유형화하였다. 종사상 지위 변화는 ① 미취업, ② 자영업 및 무급가족종사자, ③ 임시·일용근로자, ④ 상용근로자로 범주화하였다. 따라서 본 연구에서 활용한 집단중심추세모형은 각 종사상 지위가 점수화될 수 있다는 가정을 전제로 절단정규분포(Censored Normal Model)를 적용한다(Jones et al. 2001). 유형화의 전반적인 가정은 BIC(Bayesian Information Criterion) 기준으로 1집단 모형부터

시작하여 집단 수를 늘려가면서 최적의 집단 수를 결정하였다. BIC 분석 결과 가장 적합한 집단 수는 6집단으로 나타났으며, 이후 다항로지분분석을 통해 각 집단별 가구배경 등의 특성과 직업교육의 효과를 살펴보았다.

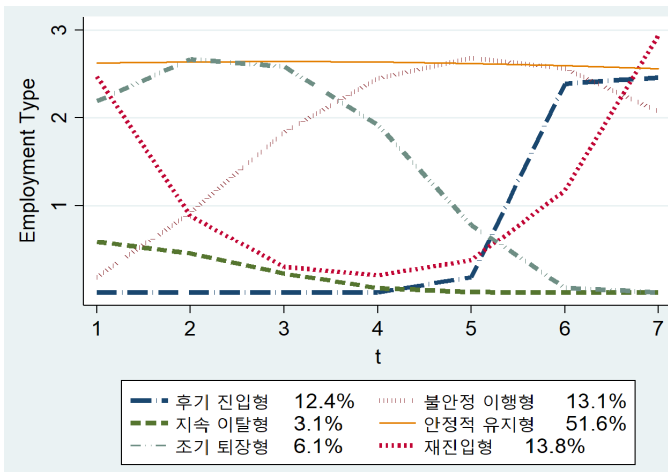
[그림 3-2]는 대학 졸업 후 일자리 변화에 따른 종사상 지위 변화가 6가지 유형으로 구분되고 있음을 보여준다. 각 집단은 노동시장 형태 및 종사상 지위에 따라 임의로 개념화하였는데 이 중에서 가장 높은 비율을 나타내는 유형은 '안정적 유지형'으로, 전문대학 졸업생 51.6%, 일반대학 졸업생 41.9%가 이 유형에 속하는 것으로 나타났다. 다음으로 '후기 진입형'은 노동시장 초기 단계에서 미취업 상태로 있다가 나중에 상용근로자로 취업하는 경우로, 전문대학 졸업생 12.4%, 일반대학 졸업생 20.0%가 이 유형에 해당된다. 세 번째 집단은 '불안정 이행형'으로 미취업 상태로 시작하여 점차 안정적인 일자리로 진입하는 듯하다가 다시 임시·일용근로, 자영업자, 그리고 미취업 상태로 갈 가능성이 높은 유형으로 전문대학 졸업생이 13.1%, 일반대학 졸업생이 15.7%가 이 유형에 속한다.

'재진입형'은 그림 상에서 U자형 모형을 보이고 있는 집단으로, 취업→미취업의 상태로 변화하다가 다시 상용근로로 취업하는 형태를 보인다. 전문대학 졸업생 13.8%, 일반대학 졸업생 10.7%가 이 유형에 속한다. '조기 퇴장형'은 퇴직 후 재취업 가능성을 보이지 않는 집단을 의미하고, 전문대학 졸업생 6.1%, 일반대학 졸업생 8.0%가 이 유형에 속한다. 마지막으로 '지속 이탈형'은 대학 졸업 이후 분석 자료의 최근 시점까지 지속적으로 실업이나 비경제활동상태를 의미하는 집단으로, 전문대학 졸업생 3.1%, 일반대학 졸업생 3.7%가 이 유형에 속하는 것으로 나타났다.

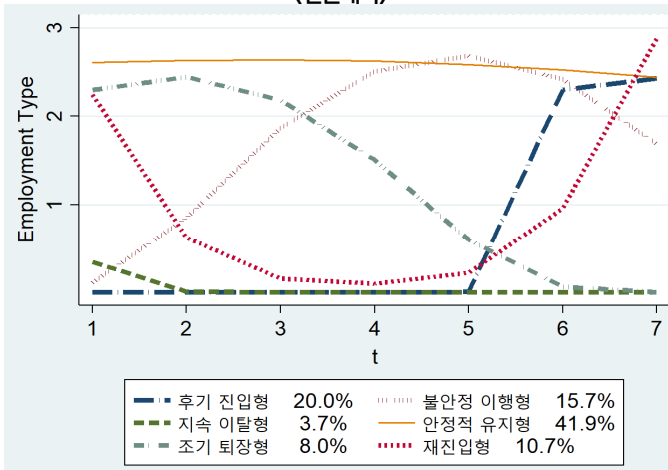
결론적으로 노동시장의 장기적인 성과 측면에서 보다 안정적이라고 볼 수 있는 '안정적 유지형' 및 '재진입형'에서 전문대학 졸업생의 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타나는 것은 다른 조건이나 변수들을 고려하지

않았다는 한계가 있으나, 전문대학 교육을 통한 직업교육의 유의미한 효과가 취업 경험과 더불어 인적자원의 축적에 긍정적으로 나타날 가능성이 존재하고 있음을 예상해볼 수 있다.

[그림 3-2] 일반대학 및 전문대학 졸업생의 노동시장 이행 경로 유형



〈전문대학〉



〈일반대학〉

- 주: 1. ln△BIC 기준으로 집단 수를 정함
 2. Employment Type: 0=미취업, 1=자영업 및 무급가족종사자, 2= 임시·일용근로자, 3= 상용근로자
 3. t는 노동시장 진입 후 시간 순서(연도)를 의미함
 자료: 한국교육고용패널(KEEP) I 1차(2004) ~ 12차(2015), 13차(2020) 연도 자료.

종사상 지위에 따라 분류한 6개의 집단을 바탕으로, 다항 로짓 모형을 활용하여 각 집단에 속할 확률을 분석한 결과는 <표 3-11>에 제시하였다. 본 연구에서 IIA 검정 결과, IIA 가정이 적절한 것으로 해석한다. 즉 후기 진입형, 불안정 이행형, 지속 이탈형, 안정적 유지형, 조기 퇴장형, 재진입형의 6개 범주를 가진 모형에서 얻은 추정계수와 적어도 1개 범주를 제외한 모형에서 얻은 추정계수를 비교하여 통계적으로 차이가 없다. 본 모형의 기준집단은 ‘지속 이탈형’이고, 고등학교 시절의 성장지나 부모의 직업 지위는 집단유형을 결정하는 데 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 부의 교육연수가 높을수록 ‘지속이탈형’에 비해 ‘조기 퇴장형’에 속할 가능성은 약 21.4% 감소한다. 또한 전문대학 졸업생의 경우 직업계고 졸업이 집단유형 결정에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 전문대학 졸업생 중 직업계고를 졸업한 경우 ‘지속이탈형’에 비해 ‘불안정 이행형’에 속할 확률은 약 72.7% 감소하고, ‘안정적 유지형’은 69%, ‘조기 퇴장형’은 73.2%, ‘재진입형’은 70.9% 감소하는 것으로 나타났다.

〈표 3-11〉 전문대학 졸업생의 집단유형 결정요인 분석

구분	후기 진입형	불안정 이행형	안정적 유지형	조기 퇴장형	재진입형
성별(남성=1)	2.638 (1.617)	4.474*** (2.440)	2.749* (1.436)	0.761 (0.494)	2.110 (1.235)
연령 코호트(중학교 3학년 코호트=1)	4.353** (2.926)	2.314 (1.416)	1.936 (1.148)	1.566 (1.088)	2.567 (1.660)
성장지: 특별시/광역시	0.774 (0.624)	0.935 (0.676)	0.980 (0.679)	1.242 (1.028)	0.912 (0.716)
성장지: 시 지역	0.523 (0.413)	0.708 (0.491)	0.738 (0.489)	0.753 (0.606)	0.889 (0.671)
부(남성보호자)의 교육연수(년)	1.041 (0.122)	0.949 (0.095)	0.928 (0.089)	0.786** (0.088)	0.978 (0.107)
직업계급 졸업	0.441 (0.328)	0.273* (0.184)	0.310* (0.203)	0.268* (0.199)	0.291* (0.206)
졸업평점(100점 환산)	1.018 (0.0262)	1.002 (0.0221)	1.014 (0.0213)	0.992 (0.0253)	1.016 (0.0245)
취업 및 창업 교육훈련 경험	0.601 (0.397)	1.148 (0.638)	0.834 (0.444)	1.209 (0.767)	0.929 (0.560)
N	767				

- 주: 1. 가구소득, 부의 직업지위, 대학 소재지, 대학 전공, 졸업연도는 분석에 포함하였으나 표에는 제시하지 않음
 2. 성장지의 준거집단은 읍면 지역, 부모 계급의 준거집단은 농업 노동자, 고교 유형의 준거집단은 일반계고, 대학 소재지의 준거집단은 수도권(서울·인천·경기)임
 3. 부(모)의 교육연수 및 계급의 경우 부를 기준으로 하고, 결측인 경우에는 모의 교육연수 및 직업지위로 대체함
 4. 가구배경 및 부모특성은 고등학교 시절의 변수를 활용함
 5. 추정치는 승산비(Odds Ratio)임
 6. 괄호 안은 표준오차를 의미함
 7. *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의함

자료: 한국교육고용패널(KEEP) I 1차(2004) ~ 12차(2012), 13차(2020) 연도 자료.

〈표 3-12〉 일반대학 졸업생의 집단유형 결정요인 분석

구분	후기 진입형	불안정 이행형	안정적 유지형	조기 퇴장형	재진입형
성별(남성=1)	0.921 (0.394)	0.116*** (0.050)	0.238*** (0.099)	0.0568*** (0.028)	0.529 (0.234)
연령 코호트(중학교 3학년 코호트=1)	9.621*** (7.108)	7.514*** (5.579)	13.50*** (9.916)	2.188 (1.794)	6.019** (4.543)
성장지: 특별시/광역시	1.556 (0.612)	1.144 (0.467)	0.960 (0.365)	0.721 (0.363)	1.714 (0.752)
성장지: 시 지역	2.247* (0.967)	1.800 (0.799)	1.552 (0.648)	1.560 (0.814)	3.003** (1.415)
부(남성보호자)의 교육연수(년)	0.960 (0.040)	0.935 (0.041)	0.981 (0.041)	0.848*** (0.046)	0.938 (0.042)
직업계고 졸업	2.796* (1.710)	4.083** (2.516)	0.981 (0.0406)	0.848*** (0.0461)	0.938 (0.0424)
졸업평점(100점 환산)	0.987 (0.014)	0.986 (0.015)	3.965** (2.402)	3.304* (2.228)	3.282* (2.056)
취업 및 창업 교육훈련 경험	1.775* (0.603)	1.898* (0.662)	0.971** (0.014)	0.955** (0.018)	0.968** (0.015)
N	2,238				

- 주: 1. 가구소득, 부의 직업 지위, 대학 소재지, 대학 전공, 졸업연도는 분석에 포함하였으나 표에는 제시하지 않음
 2. 성장지의 준거집단은 읍면 지역, 부모 계급의 준거집단은 농업 노동자, 고교 유형의 준거집단은 일반계고, 대학 소재지의 준거집단은 수도권(서울·인천·경기)임
 3. 부(모)의 교육연수 및 계급의 경우 부를 기준으로 하고, 결측인 경우에는 모의 교육연수 및 직업지위로 대체함
 4. 가구배경 및 부모특성은 고등학교 시절의 변수를 활용함
 5. 추정치는 승산비(Odds Ratio)임
 6. 괄호 안은 표준오차를 의미함
 7. *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의함

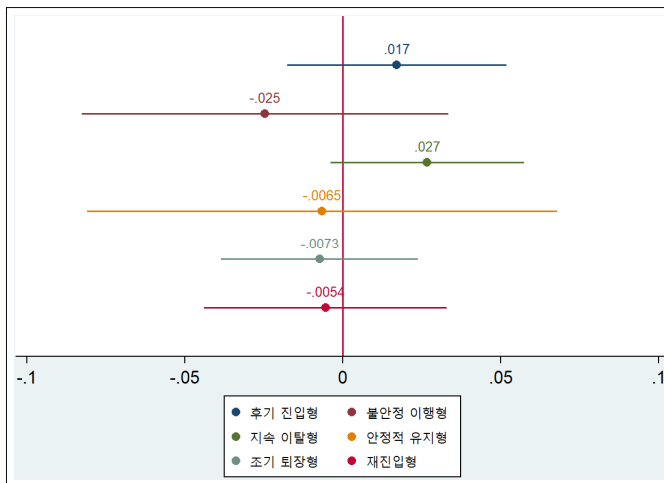
자료: 한국교육고용패널(KEEP) I 1차(2004) ~ 12차(2012), 13차(2020) 연도 자료.

[그림 3-3] 및 [그림 3-4]는 <표 3-11>과 <표 3-12>의 추정 결과를 바탕으로 직업계고 졸업의 한계효과를 그림으로 나타낸 것이다. 다른 조건이

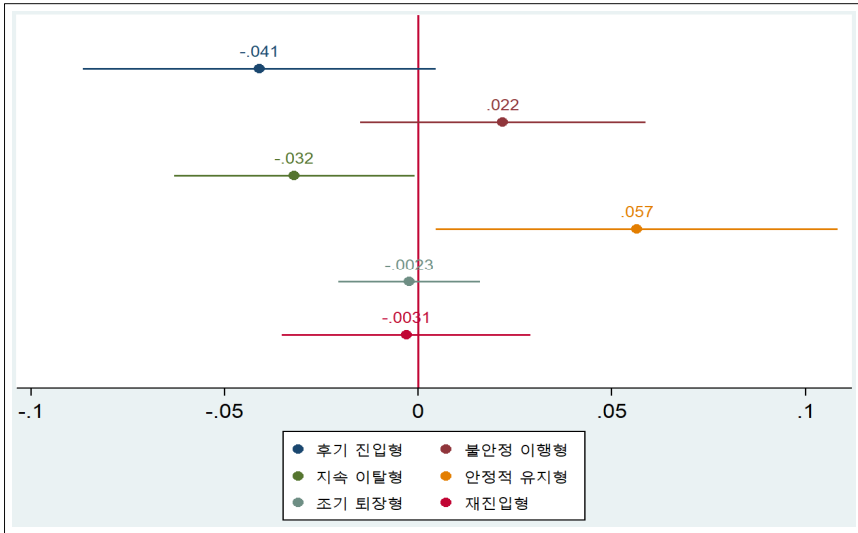
평균에 있고 전문대학 졸업생이 직업계고를 졸업한 경우는 일반계고 졸업한 경우에 비해 후기 진입형에 속할 확률이 1.7%p, 지속 이탈형에 속할 확률이 2.7%p 증가하는 반면, 불안정 이행형, 안정적 유지형, 조기 퇴장형, 재진입형에 속할 확률은 각각 2.5%p, 0.7%p, 0.7%p, 0.5%p 감소하는 것으로 나타났다. 일반대학 졸업생 표본에서는 직업계고를 졸업한 경우 불안정 이행형에 속할 확률이 2.2%p 증가하지만, 안정적 유지형에 속할 확률 또한 5.7%p 증가하는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 직업교육이 안정적으로 노동시장에 정착하는 과정에서 부정적인 신호로 작용할 수 있다는 것을 의미하며, 특히 전문대학 졸업생의 경우 직업계고 졸업의 효과가 가중되어 나타날 가능성이 존재한다. 이러한 영향은 개인의 성과 문제라기보다 국내 노동시장에서 직업교육이 갖는 부정적인 인식이 여전히 노동시장에서 불평등을 야기할 가능성도 내포한다.

[그림 3-3] 전문대학 졸업생의 노동시장 이행 유형별 고교 직업교육의 한계효과



[그림 3-4] 일반대학 졸업생의 노동시장 이행 유형별 고교 직업교육의 한계효과



제5절 소결

본 연구는 한국교육고용패널 1차(2004)~12차(2015)연도, 그리고 2020년에 6,000명의 패널 중 3,150명을 대상으로 조사한 추적조사 자료를 활용하여 고등학교 및 대학교 진학과 같은 교육단계별 이행과정에서 나타나는 가구소득 및 부모 학력과 같은 사회경제적 배경의 불평등, 그리고 노동시장 진입 이후 직업세계 정착과정에서 사회경제적 배경뿐만 아니라 직업교육이라는 일종의 낙인효과로 인해 나타나는 불평등의 요소가 있는지 실증하고자 하였다.

분석 결과 가구소득 및 부모의 교육수준이 낮을수록 전문계고에 진학할

확률이 높게 나타났으며, 이러한 변수는 고등교육 이행 단계에서도 여전히 영향을 미치면서 대학 진학 확률을 낮추는 것으로 나타났다. 특히 고등학교 시절의 성장지나 부모 학력 등의 변수는 전문대학 진학에 유의미한 영향이 있었다. 이는 직업교육으로의 이행과정에서 불평등이 존재한다는 것을 시사한다.

한편 노동시장 성과에는 이러한 사회경제적인 지위의 영향력이 미미하거나 거의 없었고, 종사상 지위로 보았을 때 노동시장 초기 단계에서는 미취업이나 임시·일용직의 비중이 높았으나 장기적인 관점에서 볼 때 어느 정도 안정적인 일자리로의 이행으로 이어질 가능성이 있음을 확인할 수 있었다. 그럼에도 불구하고, 실증분석 결과 직업계고 졸업이 노동시장 이행에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 노동시장 이행과정에서 직업교육에서의 불평등이 완화되기는 하나 여전히 불평등이 존재함을 보여준다. 이는 직업교육이 보다 나은 일자리로의 탐색을 위한 인적자원 축적에 미흡하게 운영되고 있는지, 아니면 직업교육의 부정적인 인식 자체가 일종의 낙인효과로 나타나는 것인지 보다 면밀히 살펴볼 필요가 있다.

직업교육을 둘러싼 불평등은 이 연구에서 제시하고 있는 경제적인 측면뿐만 아니라 사회 문화적 속성, 또한 직업계고나 전문대학에 대한 정책적·재정적 지원, 그리고 제도적 설계 등의 측면에서 매우 복합적으로 작용하고 있다. 이 연구에서는 데이터의 한계로 인해 이러한 요인들을 고려하여 실증하기는 어려웠지만, 중등교육단계, 고등교육단계, 그리고 노동시장 이행으로 이어지는 일련의 과정에서 개인특성, 가구배경, 학교특성 등을 고려하여 직업교육의 효과를 살펴본 것에 의의가 있다. 특히 노동시장에 진입한 이후 더 나은 일자리로 진입하기 어려운 원인이 개인이 극복할 수 없는 불평등적인 요소로 인한 것이라면, 경력개발뿐만 아니라 인식전환을 동

반하지 않은 직업교육으로는 직업계고 및 전문대학 졸업생의 저성과 및 실업을 완화하기 어렵다는 것을 시사한다. 특히 직업교육이 노동시장의 원활한 이행에 긍정적으로 작용하기 위해서는 진로지도의 체계화, 현장실습의 장려, 취업 지원체계의 구축이라는 장기적인 정책이 수립되어야 한다.

교육단계별 이행 및 노동시장 이행에서 나타나는 가구배경의 불평등, 또는 직업교육으로 인한 불평등의 양상을 살펴보기 위해서는 진로지도, 부모의 정서적 지원, 대학생활 경험 관련 변수 등 보다 다양한 특성들이 고려되어야 할 것으로 판단된다. 본 연구 결과는 기존에 보고된 바 있는 교육단계별 이행과정에서 존재하는 불평등의 요인을 KEEP I 자료로 실증하여 다시 확인하였고, 직업교육에 따라 노동시장 이행이 어떤 유형으로 나타나는지 살펴보는 것에 그쳤다. 그럼에도 불구하고, 장기적인 관점에서 직업교육이 안정적인 일자리로 이행하는 데 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 가능성을 보였으며, 직업계고 및 전문대학에서의 직업교육 운영과정의 개선방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공할 수 있다.

제4장

직업훈련과 불평등 분석

제1절 제2절 직업훈련과 불평등 개요 및
선행연구 검토

제2절 직업훈련과 임금 및 소득불평등
분석

제3절 직업훈련 유형별 불평등 분석

제4절 소결

제4장 | 직업훈련과 불평등 분석

제1절 직업훈련과 불평등 개요 및 선행연구 검토

직업능력개발과 불평등을 직접 분석한 사례는 많지 않다. 김하나(2010)는 한국노동패널(1998~2007) 자료를 활용하여 직업훈련과 임금불평등을 분석했는데, 직업훈련이 같은 기간 동안 임금에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 낮은 Quantile 그룹의 직업훈련에 의한 임금효과는 낮으나 소득이 높은 그룹의 직업훈련 효과는 높은 것으로 분석 결과를 보고하고 있다. 대부분의 직업훈련 관련 분석은 직업훈련이 취업 등 노동시장 성과, 임금에 미치는 효과 등을 분석하고 있고, 이를 불평등과 연계하여 불평등 존재 유무, 불평등 해소에 미치는 영향 등에 대한 실증분석은 이루어지지 않았다.

직업훈련과 불평등의 관계는 숙련보상 관점과 제도·구조적 요인으로 대별할 수 있고, 임금불평등의 증가는 기술발전이 노동자의 생산성을 증대시켰으며, 이러한 격차가 임금에 반영된 결과라는 주장도 있다(김창환·김형석, 2007, Acemolgu, 2002).

직업훈련의 임금불평등 효과를 분석한 연구가 있다. 김창환·김형석

(2007)에 따르면, 개인별 임금인상률과 직업훈련의 효과를 측정한 결과, 훈련은 임금에 정(+)의 유의한 효과를 보이는 것으로 나타났다. 남성, 정규직 노동자가 효과가 높고, 고학력, 대기업, 노조원, 기혼, 고임금산업종사자 등 노동시장에서 상대적으로 유리한 환경에 있는 계층이 훈련을 받을 수 있는 기회도 높은 것으로 분석되었다.

유경준·강창희(2010)는 교육훈련이 개인의 임금에 어떠한 영향을 미치는지 경제활동인구조사 자료를 이용하여 분석하였다. 교육훈련의 내생성을 통제하기 위해 고정효과모형과 성향점수매칭 방법을 사용하여 분석한 결과, 교육훈련으로 인해 개인의 월평균 임금은 평균 2.6~4.7%(7.5~9.8%) 가량 상승하는 것으로 나타났다.

김보배·고석남(2017)는 재직자 직업훈련이 임금에 미치는 영향을 한국 노동패널 자료를 활용하여 회귀이중차분모형을 통해 분석했는데, 결과는 재직자 직업훈련이 임금상승에 아무런 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 직업훈련 미참여자 그룹의 임금상승분이 크고, 직업훈련 참여 이후 발생한 임금상승분이 참여 이전에 존재했던 그룹 간 차이, 시점 간 차이로 인해 발생한 것으로 확인하였다.

김강호(2009)는 학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과를 분석했는데, 전문대학 졸업자 보다 대학 졸업자에게 임금프리미엄이 존재하고, 현재 임금수준에 학력과 직업훈련이 모두 영향을 미쳤지만 학력에 따른 직업훈련 대상 선별효과는 나타나지 않은 것으로 분석하였다. 무엇보다 직업훈련 참여에 따른 임금변화가 인적자본에 의한 생산성 차이보다 기업의 제도적 구조에 의해 발생하는 비중이 큰 것으로 나타났다.

김우영(2014)은 인적자본의 지역 간 불평등 연구를 통해 통계청의 인구주택총조사 원자료를 이용하여 인적자본의 불평등 정도와 추이, 그리고 고

평화가 이에 미치는 영향을 실증 분석하였다. 분석 결과, 기초자치단체의 인적자본의 절대 수준은 증가해 왔으나 지역의 상대적 위치는 크게 변하지 않은 것으로 나타났고, 도시 규모가 클수록 고학력자 비중이 높으며, 지역 간 인적자본 격차가 점차 확대되고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-1〉 직업훈련 분야 불평등 관련 주요연구 결과 요약

연구자, 주제	연구내용(자료, 방법)	분석 결과
김창환 외(2007), 직업훈련의 임금불평등 효과 분석	- 개인 임금인상률과 직업훈련의 효과 측정 - KLIPS 1998~2005년 자료 - 성장곡선모형 이용	- 여성, 비정규직 직업훈련효과 낮음 - 고학력, 대기업, 노조원, 기혼, 고임금산업 등 훈련기회 높음 - 직업훈련의 총효과가 임금불평등 증가의 30~37% 차지
유경준 외(2010), 직업훈련의 임금효과 분석: 경향을 중심으로	- 교육훈련이 개인의 임금에 미치는 영향 - 경제활동인구조 자료 활용 - 고정효과모형(Fixed effect model), 성향점수매칭(PSM)	- 교육훈련 이수는 개인의 월평균 임금을 2.6~4.7% (7.5~9.8%) 상승
김보배 외(2017), 재직자 직업훈련의 임금효과 추정	- 재직자 직업훈련이 임금에 미치는 영향 - KLIPS 12~15차 Wave, 이중차분모형	- 재직자 직업훈련이 임금상승에 영향을 미치지 않음(미참여자 그룹 임금상승분 크고, 참여이전 존재했던 그룹 간, 시점 간 차이) - 대상자 선발 문제 해결 필요
김강호(2009), 학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과	- 노동자의 학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과 구명 - 청년패널자료 활용(2007) - 임금함수 추정을 위해 OLS, Heckman 2SLS, Neumark 임금분해	- 일반대학 졸업자는 전문대학 졸업자에 비해 노동시장 진입 시 15.7%의 임금프리미엄 - 임금수준에 학력, 직업훈련 모두 영향(학력에 따른 대상 선별효과 나타나지 않았음) - 직업훈련 참여에 따른 임금변화는 인적자본에 의한 생산성 보다 기업의 제도적 구조에 영향

연구자, 주제	연구내용(자료, 방법)	분석 결과
김우영(2014), 인적자본의 지역간 불평등: 고령화의 영향	<ul style="list-style-type: none"> - 인적자본의 지역 간 분포 및 변화 - 고령화가 지역 인적자본 불평등에 미친 영향 	<ul style="list-style-type: none"> - 도시 규모가 클수록 대졸자 비중이 증가 - 지역 간 인적자본 격차가 점점 확대 - 고령화 비중과 대졸비중은 매우 강한 음(-)의 관계 - 지역 간 고령화 차이가 없다면 지역 간 인적자본 격차도 감소

앞장에서 살펴보았듯이 그간 직업훈련과 불평등 분석은 없었다고 해도 과언이 아니다. 직업훈련의 성과, 효과 등에 관한 양적(실증) 분석과 질적 접근이 이루어졌을 뿐 불평등을 키워드로 엄밀한 분석이 이루어지지 못했다.

본 장에서는 직업훈련이 불평등에 어떠한 영향을 미치고, 어떻게 기여하는지를 살펴보았다. 직업훈련의 임금 및 소득 불평등 분석에 사용한 자료는 한국노동패널(KLIPS) 원자료와 HRD-net과 고용보험DB를 연계한 원자료이다. 분석방법은 빈도 등 기초통계분석, 임금밀도함수, 패널자료를 활용한 Pooled OLS, Fixed effect model, Random effect model, DID(Difference in Difference), PSM(Propensity Score Model) 등이다. 직업훈련의 선택편의(Selection bias)를 배제하는 것이 가장 중요한 일이다. 패널자료는 시간고정 변수의 이질성(heterogeneity)을 통제함으로써 선택편의를 제거할 수 있으며, 이를 위해 고정효과모형(fixed effects model)을 사용하였다.

분석 자료는 KLIPS의 경우 글로벌 금융위기 시점(2008년)을 기준으로 2018년까지의 자료를, HRD-net 연결 자료의 경우는 고용보험을 도입한 1995년 이후 최근까지의 자료를 활용하였다.

직업훈련 유형별 불평등 분석은 한국고용정보원의 HRD-net 자료를 활

용하여 훈련공급과 훈련성과를 살펴보았다. 지역별 전체인구, 실업 및 취업 인구를 기준으로 훈련기관, 훈련생 수, 훈련비용을 비교분석하였으며, 훈련 성과를 실업자훈련(내일배움카드, 국가기간전략산업직종훈련)과 재직자훈련(사업주훈련, 국가인적자원개발컨소시엄, 지역산업맞춤형인력양성)으로 구분하여 취업성과, 월평균임금, 훈련 전후 임금효과 등을 분석하였다.

1. 지니계수

한국노동패널(4차~20차) 자료를 이용하여 지니계수를 도출하였다. 지니계수 도출을 위해 먼저, 가구자료에서 가구소득을 구했다. 가구소득은 근로소득, 금융소득, 부동산소득, 사회보험 수혜금, 이전소득, 기타소득으로 구성되어 있어 이를 모두 합하여 가구 총소득을 구한 후 지니계수를 도출하였다.

지니계수는 소득 불평등을 측정하기 위해 사용되는 가장 대표적인 지표로서 0과 1 사이의 값을 가지며, 0에 가까울수록 더 평등한 소득분배, 1에 가까울수록 더 불평등한 소득분배 수준을 의미한다. 한국노동패널에서는 총소득을 계산할 수 있는 조사항목이 4차 연도 조사부터 포함되어 4~20차까지의 지니계수를 구할 수 있다.

한국노동패널을 사용하여 구한 지니계수는 가계동향조사의 지니계수보다 높고, 추세도 다른 경향을 보여준다. 가계동향조사의 경우 1만 가구를 표본으로 하며 약 1,730만 가구를 대표하고 있으며, 한국노동패널은 6,721 가구를 표본으로 하며, 1,820만 가구를 대표하고 있다. 가계동향조사에 비해 한국노동패널이 4~5인 가구를 과대 대표하는 경향이 크게 나타난다. 즉 4인 가구의 경우, 인구총조사 대비 가계동향조사는 17.7%를 대표하는 반면, 한국노동패널은 35.6%를 대표하고 있다.

한국노동패널이 가계동향조사보다 지니계수가 높은 이유는 조사표본의 연령, 표본 탈락, 소득 히핑(heaping), 샘플링 차이, 소득파악 정도의 차이 등에 기인한다고 볼 수 있다. 즉, 한국노동패널은 패널조사이기 때문에 시간이 경과함에 따라 자연스럽게 가구의 고령화가 진행되고, 일반적으로 고령층의 소득불평등도가 청년이나 장년에 비해 높기 때문에 고령화 가구를 많이 포함할 수 있는 한국노동패널조사에서 불평등도가 높게 측정될 가능성이 있다.

〈표 4-2〉 한국노동패널 지니계수 추이

차수	연도	지니계수
4차	2001	0.431
5차	2002	0.417
6차	2003	0.421
7차	2004	0.405
8차	2005	0.405
9차	2006	0.412
10차	2007	0.411
11차	2008	0.481
12차	2009	0.421
13차	2010	0.423
14차	2011	0.416
15차	2012	0.415
16차	2013	0.414
17차	2014	0.414
18차	2015	0.408
19차	2016	0.408
20차	2017	0.412
21차	2018	0.407

주: 본 장의 분석에 활용된 KLIPS 자료는 12차~21차 wave임
 자료: 한국노동패널(4~20차) 원자료, 한국노동연구원

〈표 4-3〉 가계동향조사 및 가계금융복지조사 지니계수 추이

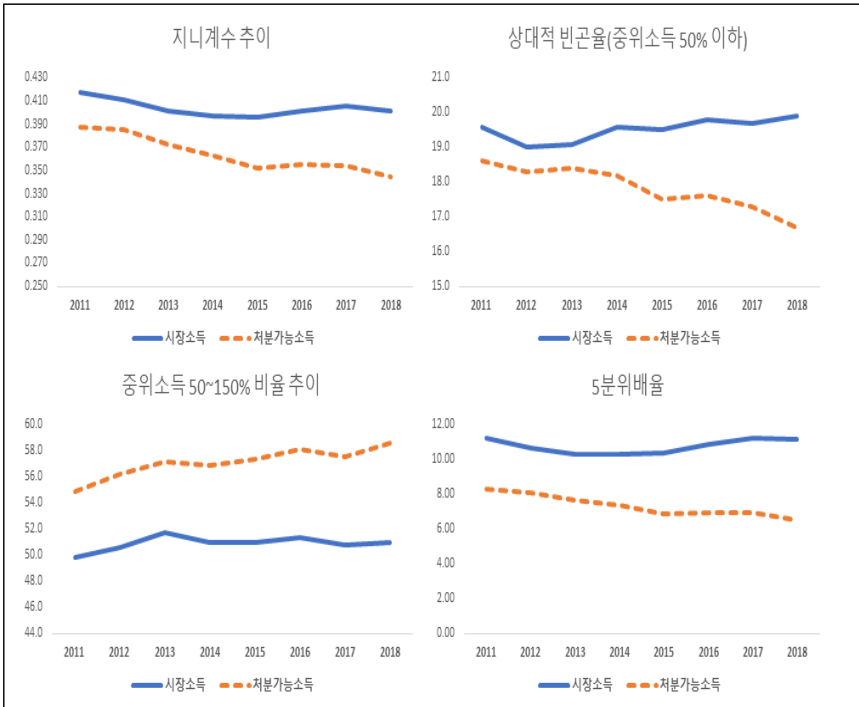
연도	가계동향조사	가계금융복지조사
2006	0.306	-
2007	0.312	-
2008	0.314	-
2009	0.314	-
2010	0.310	-
2011	0.311	0.388
2012	0.307	0.385
2013	0.302	0.372
2014	0.302	0.363
2015	0.295	0.352
2016	0.304	0.355
2017	-	0.354
2018	-	0.345

자료: 가계동향조사, 가계금융복지조사 원자료, 통계청

가계금융복지조사(2011~2018) 자료를 활용하여 시장소득, 가처분소득을 기준으로 지니계수와 중위소득 기준별 지표변화 추이를 살펴보았다.

지니계수는 2011년 이후 감소세를 보이다가 2015년 이후 증가하는 것으로 나타났으며, 시장소득 기준 상대적빈곤율(소득이 중위소득의 50% 미만인 계층이 전체 인구에서 차지하는 비율)은 2013년 이후 증가하나 가처분소득 기준 상대적빈곤율은 2013년 이후 낮아지는 것으로 나타났다.

[그림 4-1] 소득기준(시장, 가처분) 지니계수, 분위별 지표 변화 추이

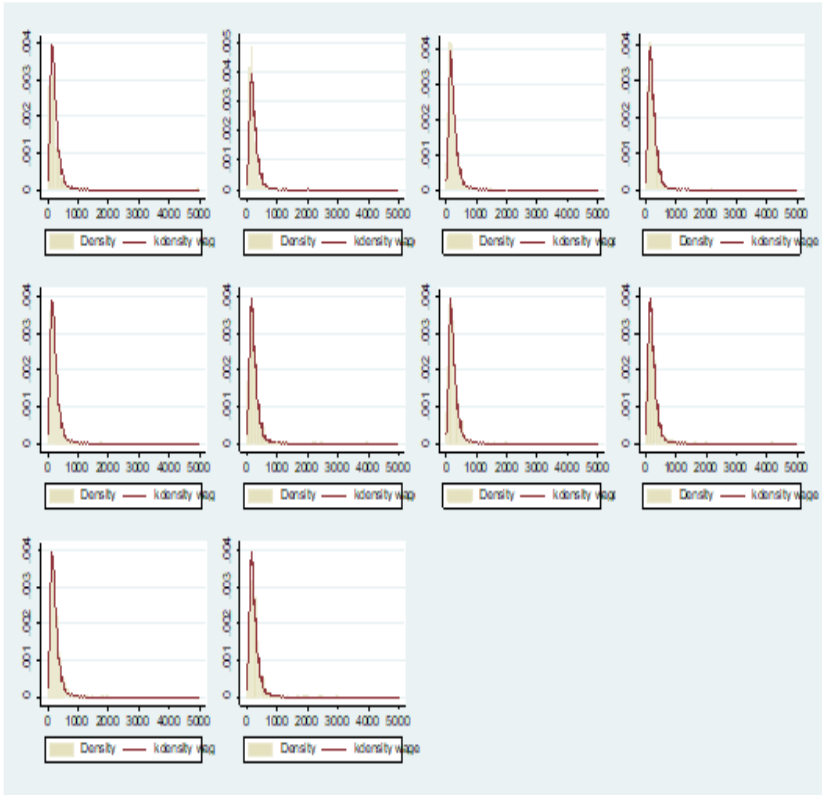


자료: 가계금융복지조사(각 연도), 통계청 http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1HDLF05&conn_path=13(2020.9.24)

2. 임금분포 변화

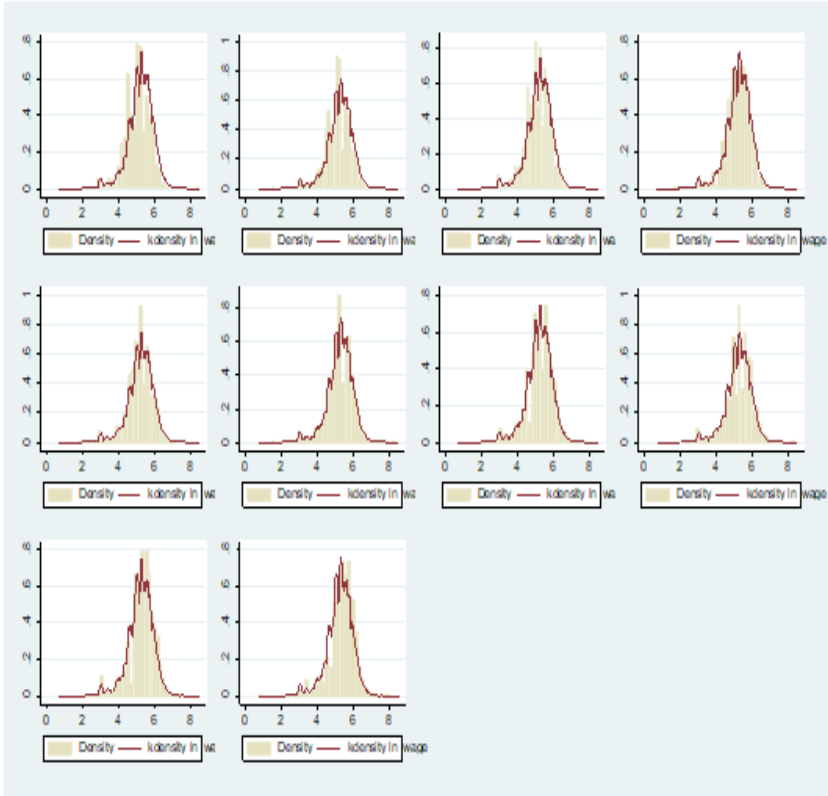
한국노동패널조사(2008~2017년) 자료를 활용하여 직업훈련을 받고 있거나 받은 경험이 있는 사람을 대상으로 연도별 임금분포(임금밀도함수, 직업훈련 참여자의 임금 및 소득분포와 log임금, log소득분포 추이 포함)의 변화를 살펴보았다. 일부 연도(2010년, 2013년, 2015년 등)에서 분포가 일부 상이한 모습을 보여주고 있으나 큰 변화는 없는 것으로 나타났다.

[그림 4-2] 직업훈련 참여자의 임금분포 변화 추이(2009~2018)



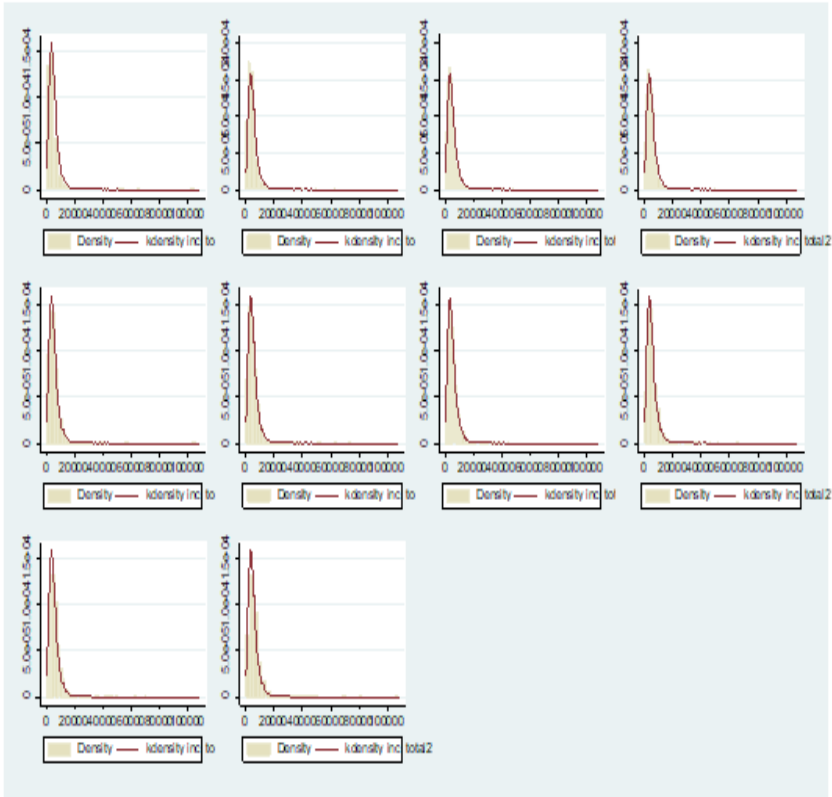
자료: 한국노동패널(12~21차) 원자료, 한국노동연구원

[그림 4-3] 직업훈련 참여자의 임금분포(로그 월평균임금) 변화 추이(2009~2018)



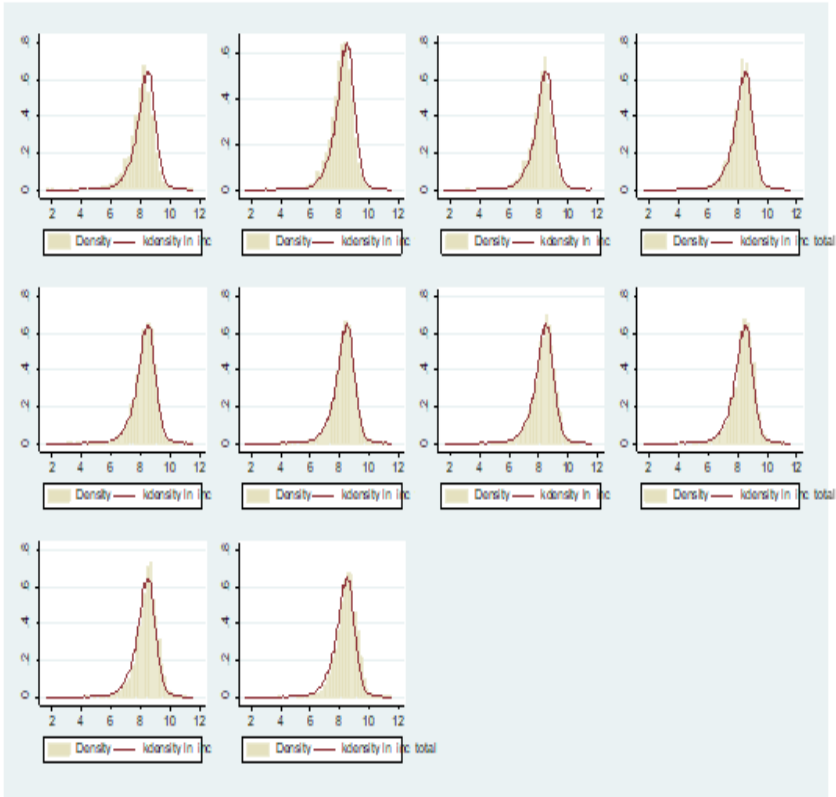
자료: 한국노동패널(12~21차) 원자료, 한국노동연구원

[그림 4-4] 직업훈련 참여자의 소득분포 변화 추이(2009~2018)



자료: 한국노동패널(12~21차) 원자료, 한국노동연구원

[그림 4-5] 직업훈련 참여자의 소득분포(로그 가구총소득) 변화 추이(2009~2018)



자료: 한국노동패널(12~21차) 원자료, 한국노동연구원

제2절 직업훈련과 임금 및 소득불평등 분석

일반적으로 많은 연구와 분석에서 직업훈련 참여는 임금을 증가시키거나 임금증가에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 본 절에서는 글로벌 금융위기 이후 직업훈련 참여가 임금에 어떠한 영향을 미쳤는지를

분석하였다. 직업훈련이 소득 불평등에 미치는 영향을 보다 상세히 살펴보기 위해 분석대상 기간 중 직업훈련에 참여한 경험이 있거나 참여하고 있는 자 중에서 임금소득 4분위(국가장학금 소득분위 기준 적용) 미만, 임금소득 5분위 미만, 중위소득 미만 등으로 구분하여 가구 총소득을 종속변수로 분석하였다.

분석자료는 KLIPS 2009~2018년 원자료이며, 분석 방법은 패널자료임을 고려하여 Pooled OLS, 고정효과모형(Fixed-effect model), 임의효과모형(Random-effect model)을 사용하여 추정하였다. 임금과 소득불평등 여부를 살펴보기 위해 개인data와 가구data를 연결하여 분석하였다.

〈표 4-4〉 분석대상 표본 기초통계

변수명	관측치	평균	표준편차	최솟값	최댓값
직업훈련 참여	76,428	0.07	0.25	0.00	1.00
월평균임금	52,921	228.34	151.85	0.00	5,000.00
로그월평균임금(원)	52,905	5.23	0.67	0.69	8.52
가구총소득 (균등화)	76,425	2,819.65	2,042.51	0.00	74,717.15
로그가구총소득 (균등화)	75,561	7.76	0.65	1.06	11.22
성별(남성=1)	76,428	0.59	0.49	0.00	1.00
연령	76,428	46.90	13.54	17.00	93.00
연령제곱항	76,428	2,382.76	1,344.86	289.00	8,649.00
교육 연수	76,425	12.44	3.65	0.00	20.00
자격증 유무	76,390	0.01	0.12	0.00	1.00
노동조합 가입여부	76,428	0.07	0.25	0.00	1.00
정규직 여부	52,980	0.62	0.48	0.00	1.00
금융소득 유무	76,022	0.12	0.33	0.00	1.00
부동산소득 유무	76,022	0.09	0.28	0.00	1.00
사회보험수혜 여부	76,022	0.18	0.38	0.00	1.00

변수명	관측치	평균	표준편차	최솟값	최댓값
이전소득 유무	76,428	0.47	0.50	0.00	1.00
기타소득 유무	76,428	0.07	0.26	0.00	1.00
부채 유무	76,427	0.50	0.50	0.00	1.00
소기업	28,711	0.44	0.50	0.00	1.00
중기업	28,711	0.25	0.44	0.00	1.00
대기업	28,711	0.31	0.46	0.00	1.00
소득 4분위 이하	52,921	0.91	0.28	0.00	1.00
소득 5분위 이하	52,921	0.94	0.24	0.00	1.00
중위소득 이하	76,425	0.50	0.50	0.00	1.00

주: 임금, 소득, 연령, 연령제곱, 교육 연수를 제외한 변수는 더미 기준
 자료: 한국노동패널(12~21차) 원자료, 한국노동연구원

2009~2018년 전체 자료를 사용하여 분석한 결과, 직업훈련 참여 여부는 로그월평균임금에 정(+의 영향을 미치며, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 성, 연령, 학력(교육 연수), 노조 가입 등도 정(+의 영향을 유의하게 미치는 것으로 분석되었다. 연령제곱, 자격증, 고용보험 가입 등은 부(-)의 영향을 유의하게 미치는 것으로 나타났다. 근속 연수 높을수록 높은 임금을 받는 근속급제, 노조의 임금상승 영향, 교육 연수가 높을수록 실질임금 증가, 기업규모가 클수록 임금에 더 큰 정(+의 영향을 미치는 등의 현상을 확인할 수 있다.

분석 대상을 중위소득 이하, 소득 5분위 이하, 소득 4분위 이하로 구분하여 살펴본 결과, 대부분의 변수에서 매우 유사한 결과가 나타났으며, 특히 직업훈련 참여 여부가 로그월평균임금에 미치는 정도는 미미하기는 하나 중위소득 이하가 높고, 소득 5분위, 소득 4분위 순으로 낮고 유의하게 나타났다.

이는 소득 분위가 낮을수록 직업훈련의 효과, 즉 월평균임금에 미치는

영향이 작다는 의미이며, 직업훈련이 임금불평등 해소를 위해서는 저임금 계층에 대한 참여와 기회 확대가 필요하다는 것을 보여준다.

〈표 4-5〉 직업훈련 참여의 임금효과(전체)

종속변수 로그실질임금	전체		
	POLS	FE	RE
직업훈련 참여여부			
참여	0.072*** (0.010)	0.019*** (0.007)	0.018** (0.007)
성별			
남성	0.371*** (0.006)		0.341*** (0.011)
연령	0.073*** (0.002)	0.122*** (0.003)	0.097*** (0.002)
연령제곱항	-0.079*** (0.002)	-0.064*** (0.003)	-0.083*** (0.002)
근속 연수	-0.012*** (0.001)	0.005*** (0.001)	-0.026*** (0.001)
근속 연수 제곱항	0.054*** (0.003)	0.011** (0.005)	0.072*** (0.004)
자격증 유무			
보유	-0.149*** (0.022)	-0.032** (0.015)	-0.091*** (0.016)
노조가입 여부			
가입	0.072*** (0.009)	0.016** (0.007)	0.052*** (0.008)
고용형태			
비정규직	-0.354*** (0.006)	-0.175*** (0.007)	-0.290*** (0.007)
혼인 여부			
기혼	0.082*** (0.007)	0.010 (0.010)	0.012 (0.009)
학력수준			
고졸 이하	0.176*** (0.009)	-0.217 (0.203)	0.540*** (0.019)
전문대졸 이하	0.308*** (0.011)	-0.338 (0.211)	0.856*** (0.021)

종속변수 로그실질임금	전체		
	POLS	FE	RE
일반대졸 이하	0.409*** (0.011)	-0.262 (0.211)	0.936*** (0.020)
석사 이상	0.568*** (0.014)	-0.203 (0.213)	1.066*** (0.027)
금융소득 유무			
금융소득 해당	0.098*** (0.008)	0.021*** (0.006)	0.047*** (0.006)
부동산소득 유무			
부동산소득 해당	0.013 (0.010)	-0.011 (0.009)	-0.012 (0.009)
사회보험수혜 여부			
사회보험수혜 해당	-0.027*** (0.008)	-0.027*** (0.008)	-0.030*** (0.008)
이전소득 유무			
이전소득 해당	-0.019*** (0.005)	-0.005 (0.004)	0.006 (0.004)
기타소득 유무			
기타소득 해당	0.004 (0.010)	0.001 (0.006)	-0.006 (0.007)
기업규모			
중기업	0.090*** (0.007)	0.038*** (0.005)	0.070*** (0.006)
대기업	0.247*** (0.007)	0.062*** (0.007)	0.119*** (0.007)
Constant	12.424*** (0.035)	10.715*** (0.188)	11.281*** (0.048)
Observations	28,028	28,028	28,028
R-squared	0.555	0.398	
Number of pid		7,282	7,282

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
 자료: 한국노동패널(12~21차) 원자료, 한국노동연구원

〈표 4-6〉 직업훈련 참여의 임금효과(중위소득 이하)

종속변수 로그실질임금	중위소득 이하		
	POLS	FE	RE
직업훈련 참여여부			

종속변수 로그실질임금	중위소득 이하		
	POLS	FE	RE
참여	0.055*** (0.016)	0.007 (0.012)	0.018 (0.013)
성별			
남성	0.369*** (0.008)		0.373*** (0.013)
연령	0.066*** (0.002)	0.105*** (0.004)	0.075*** (0.003)
연령제곱항	-0.074*** (0.002)	-0.047*** (0.004)	-0.073*** (0.003)
근속 연수	-0.019*** (0.002)	0.006** (0.002)	-0.034*** (0.002)
근속 연수 제곱항	0.052*** (0.005)	-0.002 (0.008)	0.078*** (0.006)
자격증 유무			
보유	-0.121*** (0.030)	-0.045* (0.024)	-0.095*** (0.024)
노조가입 여부			
가입	0.057*** (0.014)	0.011 (0.014)	0.060*** (0.014)
고용형태			
비정규직	-0.308*** (0.009)	-0.157*** (0.011)	-0.279*** (0.009)
혼인 여부			
기혼	0.001 (0.008)	0.025 (0.015)	-0.004 (0.011)
학력수준			
고졸 이하	0.103*** (0.012)	-0.194* (0.101)	0.305*** (0.020)
전문대졸 이하	0.212*** (0.015)	-0.161* (0.089)	0.504*** (0.025)
일반대졸 이하	0.244*** (0.015)	-0.054 (0.080)	0.537*** (0.024)
석사 이상	0.311*** (0.025)		0.597*** (0.038)
금융소득 유무			
금융소득 해당	0.081*** (0.015)	0.006 (0.012)	0.033*** (0.012)
부동산소득 유무			

종속변수 로그실질임금	중위소득 이하		
	POLS	FE	RE
부동산소득 해당	-0.059*** (0.018)	-0.017 (0.020)	-0.053*** (0.018)
사회보험수혜 여부			
사회보험수혜 해당	-0.024** (0.011)	-0.042*** (0.013)	-0.044*** (0.012)
이전소득 유무			
이전소득 해당	-0.042*** (0.008)	-0.004 (0.007)	-0.012* (0.007)
기타소득 유무			
기타소득 해당	-0.033* (0.017)	0.003 (0.012)	-0.022* (0.013)
기업규모			
중기업	0.089*** (0.009)	0.043*** (0.008)	0.069*** (0.008)
대기업	0.147*** (0.010)	0.047*** (0.011)	0.094*** (0.010)
Constant	12.747*** (0.045)	10.721*** (0.126)	12.220*** (0.062)
Observations	12,796	12,796	12,796
R-squared	0.471	0.336	
Number of pid		4,850	4,850

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

자료: 한국노동패널(12~21차) 원자료, 한국노동연구원

직업훈련 참여는 개인의 임금에 영향을 미칠 뿐만 아니라 개인이 속한 가구의 소득변화에도 영향을 미친다. 가구소득을 구성하고 있는 금융, 부동산 등 자산소득과 이전소득 등을 가구 총소득으로 통합하여 직업훈련 참여가 가구소득에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다.

로그가구총소득을 종속변수로 하여 분석한 결과, 분석대상 기간 중 직업훈련에 참여한 경험이 있거나 참여하고 있는 사람 전체, 중위소득 이하, 소득 5분위 이하, 소득 4분위 이하 등 모두에서 직업훈련 참여 여부는 Pooled OLS와 고정효과모형에서 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 유의하게 나타

났다. 학력이 높을수록 총소득 증가에 유의한 정(+)의 영향을 미치고, 자산 소득 유무, 기업규모 역시 총소득에 정(+)의 영향을 미치는 것을 볼 수 있다.

각 모형별로 직업훈련 참여 여부가 로그가구총소득에 미치는 영향 정도는 미미하나 소득 4분위 이하(소득 5분위 이하<중위소득 이하<전체 순으로 정(+)의 유의한 영향으로 나타나는 것을 볼 수 있다. 이 또한 직업훈련 참여 효과가 상대적으로 가구소득이 높은 집단에서 높게 나타나고 있으므로 저소득 가구 구성원들의 직업훈련 참여 기회를 확대할 필요가 있다.

〈표 4-7〉 직업훈련 참여의 가구소득효과(전체)

종속변수 균등화로그총소득	전체		
	POLS	FE	RE
직업훈련 참여여부			
참여	0.054*** (0.011)	0.001 (0.010)	0.001 (0.010)
성별			
남성	-0.090*** (0.007)		-0.103*** (0.012)
연령	0.022*** (0.002)	0.070*** (0.004)	0.037*** (0.002)
연령제곱항	-0.023*** (0.002)	-0.010** (0.004)	-0.027*** (0.003)
근속 연수	-0.014*** (0.001)	0.020*** (0.002)	-0.019*** (0.002)
근속 연수 제곱항	0.052*** (0.004)	-0.036*** (0.007)	0.051*** (0.005)
자격증 유무			
보유	-0.176*** (0.027)	-0.064*** (0.022)	-0.130*** (0.022)
노조가입 여부			
가입	0.061*** (0.010)	0.010 (0.011)	0.050*** (0.011)
고용형태			
비정규직	-0.174*** (0.008)	-0.081*** (0.011)	-0.160*** (0.009)
혼인 여부			
기혼	0.079***	-0.018	0.025**

종속변수 균등화로그총소득	전체		
	POLS	FE	RE
	(0.008)	(0.015)	(0.011)
학력수준			
고졸 이하	0.140*** (0.011)	0.404 (0.305)	0.371*** (0.020)
전문대졸 이하	0.266*** (0.014)	0.526* (0.317)	0.624*** (0.024)
일반대졸 이하	0.393*** (0.013)	0.602* (0.317)	0.750*** (0.023)
석사 이상	0.515*** (0.017)	0.555* (0.320)	0.832*** (0.030)
금융소득 유무			
금융소득 해당	0.260*** (0.009)	0.071*** (0.009)	0.133*** (0.008)
부동산소득 유무			
부동산소득 해당	0.267*** (0.012)	0.195*** (0.014)	0.223*** (0.013)
사회보험수혜 여부			
사회보험수혜 해당	0.070*** (0.010)	0.007 (0.012)	0.025** (0.010)
이전소득 유무			
이전소득 해당	-0.034*** (0.006)	0.030*** (0.006)	0.026*** (0.006)
기타소득 유무			
기타소득 해당	0.205*** (0.012)	0.183*** (0.009)	0.181*** (0.009)
기업규모			
중기업	0.049*** (0.008)	0.027*** (0.008)	0.052*** (0.008)
대기업	0.160*** (0.008)	0.029*** (0.010)	0.085*** (0.009)
Constant	16.308*** (0.042)	13.637*** (0.283)	15.570*** (0.058)
Observations	27,872	27,872	27,872
R-squared	0.236	0.197	
Number of pid		7,252	7,252

주: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

2) 직업대분류, 기업규모 더미 반영

자료: 한국노동패널(12~21차) 원자료, 한국노동연구원

〈표 4-8〉 직업훈련 참여의 가구소득효과(중위소득 이하)

종속변수 균등화로그총소득	중위소득 이하		
	POLS	FE	RE
직업훈련 참여여부			
참여	0.008 (0.018)	-0.023 (0.019)	-0.015 (0.017)
성별			
남성	0.047*** (0.009)		0.024* (0.013)
연령	0.026*** (0.002)	0.076*** (0.006)	0.031*** (0.003)
연령제곱항	-0.029*** (0.002)	-0.016** (0.006)	-0.030*** (0.003)
근속 연수	-0.006*** (0.002)	0.032*** (0.004)	-0.011*** (0.002)
근속 연수 제곱항	0.021*** (0.005)	-0.059*** (0.012)	0.029*** (0.006)
자격증 유무			
보유	-0.125*** (0.034)	-0.092** (0.037)	-0.133*** (0.032)
노조가입 여부			
가입	0.054*** (0.016)	0.020 (0.021)	0.058*** (0.017)
고용형태			
비정규직	-0.114*** (0.010)	-0.060*** (0.017)	-0.119*** (0.011)
혼인 여부			
기혼	-0.080*** (0.009)	-0.153*** (0.024)	-0.077*** (0.013)
학력수준			
중졸 이하			
고졸 이하	0.032** (0.013)	-0.308** (0.155)	0.123*** (0.020)
전문대졸 이하	0.108*** (0.017)	-0.094 (0.138)	0.225*** (0.025)
일반대졸 이하	0.123*** (0.016)	0.008 (0.123)	0.236*** (0.024)
석사 이상	0.109*** (0.027)		0.208*** (0.039)
금융소득 유무			

120 직업능력개발과 불평등 연구

종속변수 균등화로그총소득	중위소득 이하		
	POLS	FE	RE
금융소득 해당	0.189*** (0.016)	0.046** (0.018)	0.118*** (0.016)
부동산소득 유무			
부동산소득 해당	0.071*** (0.020)	0.104*** (0.030)	0.072*** (0.023)
사회보험수혜 여부			
사회보험수혜 해당	0.080*** (0.013)	0.032 (0.020)	0.050*** (0.014)
이전소득 유무			
이전소득 해당	-0.038*** (0.009)	0.039*** (0.011)	0.004 (0.009)
기타소득 유무			
기타소득 해당	0.083*** (0.019)	0.088*** (0.019)	0.072*** (0.017)
기업규모			
중기업	0.064*** (0.010)	0.029** (0.012)	0.056*** (0.011)
대기업	0.110*** (0.012)	0.028* (0.016)	0.074*** (0.013)
Constant	16.044*** (0.051)	13.566*** (0.194)	15.813*** (0.066)
Observations	12,608	12,608	12,608
R-squared	0.099	0.141	
Number of pid		4,775	4,775

주: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

2) 직업대분류, 기업규모 더미 반영

자료: 한국노동패널(12~21차) 원자료, 한국노동연구원

제3절 직업훈련 유형별 불평등 분석¹⁾

1. 훈련공급

가. 지역별 인구 대비 훈련기관, 훈련생 수, 훈련비용

본 절에서는 훈련 공급 과정에서의 차별을 파악하기 위한 방법으로 지역별 훈련 공급 현황을 살펴보고자 한다. 훈련 공급의 절대적 규모로 비교하여 살펴보기에는 각 지역의 인구 등 환경적 차이가 있기 때문에 훈련기관 및 훈련과정, 훈련인원을 비교하기 위해서는 인구수 대비 비율로 살펴보는 것이 합리적이다. 이에, 절대적 규모와 더불어 인구수(생산가능인구, 실업자 수 등) 대비 비율을 동시에 고려하여 살펴보고자 한다.

2019년 기준 15세 이상~65세 이하의 생산가능인구는 약 38백만 명으로 나타났고, 훈련기관은 6,647개, 훈련과정은 81,357개, 총 훈련인원은 346만 명가량으로 나타났다. 생산가능인구 대비 훈련기관 수의 평균은 0.018%, 훈련과정 수는 0.214%, 훈련인원은 9.1% 가량으로 나타나고 있다. 훈련과정 수나 훈련 인원의 경우 중복을 제외한 수치이므로, 전체 훈련 총량을 고려한 연인원으로 파악한다면 수치가 달라질 수 있다.

훈련기관의 인구대비 비중을 보면 서울과 전북이 가장 높은 0.024%를 차지하고 있고, 광주가 0.021%, 충남이 0.020%로 전국 평균에 비해 높은 수준을 보이고 있다. 반면, 세종은 0.009%로 전국에서 가장 낮은 비중을 보이고 있으며, 제주는 0.010%, 인천은 0.013%로 전국 평균을 하회하고 있는 것으로 나타나고 있다. 훈련기관의 비율은 광역시와 도에 따라 큰 차

1) 본 절은 한국고용정보원 안준기 연구위원이 집필하였다.

이를 보이자는 않는다. 하지만 훈련과정이나 훈련참여인원은 차이를 보이고 있다.

먼저 훈련과정 개설을 지역의 생산가능인구 대비 비율로 살펴보면 전국 평균은 0.214%인 데 비해 서울은 0.522%로 전국에서 가장 높은 비율을 보이고 있고, 상당수의 광역시가 0.2% 이상으로 전체 평균을 상회하거나 비슷한 수준을 보이고 있다. 반면, 그 밖의 도 지역을 살펴보면 0.2%를 상회하는 지역은 없고, 충남만이 0.165%로 도 단위 권역에서 높은 비중을 차지하지만, 타 지역은 대체적으로 낮은 비율을 보이고 있다. 이는 지역의 크기와 인구 밀집도의 영향도 있을 수 있으나 훈련에 대한 접근성이나 기회의 측면에서 불평등 가능성이 높다고 할 수 있다.

이러한 특성에 따라 훈련 인원 또한 인구 대비 비율을 살펴볼 때 차이를 보이고 있다. 전국 평균의 경우 생산가능인구 가운데 9.1%가량이 훈련에 참여하고 있다. 서울의 경우 전체 생산가능인구 가운데 25.4%가 훈련에 참여하였고, 부산은 12.9%로 그다음을 차지하고 있다. 광역시의 경우 대체적으로 5% 이상의 훈련 참여 비중을 보이고 있다. 반면에 도 단위 권역에서는 5%를 상회하는 지역은 한 곳도 없고, 제주의 경우 1.8%만이 훈련에 참여하고 있는 것으로 나타나고 있다.

〈표 4-9〉 지역별 인구대비 훈련기관, 훈련 과정 및 훈련 인원(2019)

(단위: 천 명, 개, %)

구분	인구	훈련기관		훈련 과정		훈련 인원	
		기관 수	인구 대비 비율	과정 수	인구 대비 비율	총인원	인구 대비 비율
전체	37,957	6,647	0.018	81,357	0.214	3,457	9.1
서울	7,332	1,789	0.024	38,254	0.522	1,861	25.4
부산	2,471	379	0.015	5,262	0.213	319	12.9
대구	1,792	311	0.017	2,638	0.147	79	4.4
인천	2,229	282	0.013	2,427	0.109	95	4.3
광주	1,074	230	0.021	1,478	0.138	64	6.0
대전	1,101	214	0.019	2,530	0.230	71	6.4
울산	868	128	0.015	1,845	0.212	53	6.1
세종	242	22	0.009	150	0.062	5	2.0
경기	9,892	1,375	0.014	13,013	0.132	487	4.9
강원	1,087	179	0.016	1,170	0.108	34	3.2
충북	1,146	177	0.015	1,317	0.115	47	4.1
충남	1,482	292	0.020	2,440	0.165	57	3.9
전북	1,253	302	0.024	1,682	0.134	52	4.2
전남	1,252	214	0.017	1,341	0.107	31	2.5
경북	1,845	318	0.017	2,384	0.129	89	4.8
경남	2,413	386	0.016	3,047	0.126	104	4.3
제주	481	49	0.010	379	0.079	9	1.8

- 주: 1) 2019년 지역별 만 15세 이상 65세 이하 인구 수
 2) 훈련기관 및 훈련과정 수는 훈련시작일자(2019년)를 기준으로 훈련 과정을 실시한 훈련기관과 훈련과정 수
 3) 기관수는 훈련기관관리번호를 기준으로 중복을 제거한 수이며, 과정 수는 훈련과정 ID를 기준으로 중복을 제거한 수
 4) 분석에 포함된 훈련과정은 사업주지원, 컨소시엄, 지역산업맞춤형일자리지원, 일학습병행, 근로자카드, 내일배움카드, 국가기간전략산업직종, 청년취업아카데미, 지역실업자 등임
 5) 훈련인원은 2019년에 훈련 시작일이 있는 실업자훈련과 재직자훈련 참여자 전체(수로 +훈련중+중도탈락)
 6) 지역 구분은 훈련기관 지역을 기준으로 함
- 자료: 행정안전부 「주민등록인구현황」 및 한국고용정보원 「고용정보통합분석시스템(직업훈련 시스템)」

다음으로 훈련비 지급에서 지역별로 차이가 있는지 살펴보면, 훈련비를 지급한 연인원은 약 448만 명으로 나타났고, 복수 훈련과정을 제외한 지급 순인원은 약 277만 명으로 나타났다. 이에, 훈련 총 비용은 1조 3,600만 원가량으로 추계되었으며, 지역 인구 1인당 훈련비는 평균 35,800원가량으로 산출되었다. 여기서, 1인당 훈련비는 지역의 생산가능인구 대비 훈련비를 의미하고, 훈련인원당 훈련비는 후반부에 제시하는 실업자훈련, 재직자훈련 분야에서 자세히 살펴보고자 한다.

인구 1인당 훈련비용이 가장 높은 지역은 서울로 61,981원으로 나타났고, 광주가 47,640원, 부산이 45,432원, 대구가 41,304원의 순으로 나타났으며, 세종을 제외한 모든 광역시도는 3만 원을 상회하는 것으로 나타났다. 반면, 도 단위 권역의 경우 전북이 35,106원으로 가장 높지만 나머지 지역들은 3만 원 미만으로 제주 지역의 경우엔 1만 2천 원대로 세종을 제외하고는 가장 낮은 수치를 보이고 있다.

본 절에서 산출한 1인당 훈련비의 경우 생산가능인구 대비 비용을 산출한 것으로 훈련참여자 수 규모에 따라 차이가 있을 수 있다. 다만, 앞에서 언급하였듯이 훈련 과정 개설 수나 훈련 참여자의 비중에 대한 격차로 인해 1인당 훈련비용에 차이가 발생하였다는 점은 지역별로 훈련에 대한 기회 및 접근 가능성에 차이가 있음을 의미한다.

〈표 4-10〉 지역별 인구대비 훈련비 지원(2019)

(단위: 천 명, %, 백만 원, 원)

구분	인구	훈련비 지급 연인원		훈련비 지급 순인원		훈련비	
		인원	비율	인원	비율	총 훈련비	1인당 비용
전체	37,957	4,475	11.8	2,768	7.3	1,360,353	35,839
서울	7,332	2,400	32.7	1,440	19.6	454,457	61,981
부산	2,471	402	16.3	220	8.9	112,267	45,432
대구	1,792	101	5.6	64	3.5	74,019	41,304
인천	2,229	139	6.2	86	3.9	81,918	36,754
광주	1,074	123	11.5	84	7.9	51,160	47,640
대전	1,101	85	7.8	61	5.6	41,779	37,955
울산	868	64	7.4	42	4.8	30,862	35,538
세종	242	5.5	2.3	4.6	1.9	2,261	9,353
경기	9,892	576	5.8	395	4.0	223,395	22,584
강원	1,087	42	3.8	29	2.6	15,912	14,644
충북	1,146	42	3.7	30	2.6	33,124	28,910
충남	1,482	62	4.2	44	3.0	43,832	29,585
전북	1,253	105	8.4	56	4.5	43,975	35,106
전남	1,252	35	2.8	23	1.8	26,131	20,872
경북	1,845	101	5.5	62	3.4	47,561	25,781
경남	2,413	179	7.4	121	5.0	71,532	29,650
제주	481	11	2.4	7	1.5	6,123	12,738

- 주: 1) 2019년 지역별 만 15세 이상 65세 이하 인구 수
 2) 훈련비 지급 연인원, 순인원, 훈련비 총액은 지급 결제일(2019년) 기준이며, 고용보험 기금 및 일반회계 모두 포함
 3) 분석에 포함된 훈련과정은 사업주지원, 권소사업훈련, 지역산업맞춤형일자리지원, 일학습병행, 근로자카드, 내일배움카드, 국가기간전략산업직종, 청년취업아카데미, 지역 실업자 등임
 4) 훈련비 지급 연인원, 순인원의 비율은 지역별 인구 대비 훈련생 비율을 의미함
 5) 1인당 비용은 해당 지역 1인당 평균 훈련비임(해당지역 훈련비 총액 / 해당지역 인구)
 6) 지역 구분은 훈련기관 지역을 기준으로 함
 자료: 행정안전부 「주민등록인구현황」 및 한국고용정보원 「고용정보통합분석시스템(직업훈련 시스템)」

훈련 연인원을 기준으로 한 1인당 훈련비용을 살펴보았다. 해당 수치는 단가가 낮은 훈련이 많은 재직자훈련과 실업자훈련의 상대 비중에 따라 차이가 발생할 수 있는데, 재직자훈련 비중이 높은 서울의 경우 19만 원으로 전국 평균인 30만 원에 비해 낮은 수준을 보이고 있고, 재직자훈련 비중이 적은 충북의 경우 79만 원으로 전국에서 가장 높은 수준을 보이고 있다.

이상의 분석을 통해, 지역인구 대비 1인당 훈련비용은 지역 규모에 비례하여 나타나지만, 지역 훈련인원 대비 1인당 훈련비용은 지역규모에 반비례하여 낮아진다. 즉 지역 규모가 클수록 1인당 훈련비용이 낮아지는 경향이 있다. 이는 지역 간 인구 차이보다 훈련 참여인원 차이가 더 크게 발생하는 것에 기인한다. 즉, 규모가 큰 지역일수록 인구가 많으며, 훈련참여율은 더 큰 폭으로 증가한다.

함께 고려해야 할 것은 지역별 훈련예산 지원은 지역규모에 따른 배분이 아닌 훈련 인원(실적)을 고려하여 배분하고 있기 때문이다. 불평등 관점에서 훈련 참여에서 기회의 평등을 우선 가치로 고려한다면, 직업훈련을 원하는 소수가 있을 경우 훈련공급을 제공함으로써 훈련 인원보다 접근성 차원에서 지역 간 훈련격차를 완화하는 데 정책의 초점이 맞추어져야 한다는 것을 확인할 수 있다.

〈표 4-11〉 지역별 훈련 연인원 대비 훈련비 지원(2019)

구분	인구	훈련비 지급 연인원		훈련비 지급 순인원		훈련비	
		인원	비율	인원	비율	총 훈련비	1인당 비용
전체	37,957	4,475	11.8	2,768	7.3	1,360,353	304,011
서울	7,332	2,400	32.7	1,440	19.6	454,457	189,331
부산	2,471	402	16.3	220	8.9	112,267	278,957
대구	1,792	101	5.6	64	3.5	74,019	736,353

구분	인구	훈련비 지급 연인원		훈련비 지급 순인원		훈련비	
		인원	비율	인원	비율	총 훈련비	1인당 비용
인천	2,229	139	6.2	86	3.9	81,918	591,014
광주	1,074	123	11.5	84	7.9	51,160	415,185
대전	1,101	85	7.8	61	5.6	41,779	488,917
울산	868	64	7.4	42	4.8	30,862	479,014
세종	242	5.5	2.3	4.6	1.9	2,261	413,930
경기	9,892	576	5.8	395	4.0	223,395	387,946
강원	1,087	42	3.8	29	2.6	15,912	380,941
충북	1,146	42	3.7	30	2.6	33,124	788,858
충남	1,482	62	4.2	44	3.0	43,832	701,538
전북	1,253	105	8.4	56	4.5	43,975	417,390
전남	1,252	35	2.8	23	1.8	26,131	742,926
경북	1,845	101	5.5	62	3.4	47,561	470,618
경남	2,413	179	7.4	121	5.0	71,532	399,412
제주	481	11	2.4	7	1.5	6,123	535,297

주: 1) 2019년 지역별 만 15세 이상 65세 이하 인구수

2) 훈련비 지급 연인원, 순인원, 훈련비 총액은 지급 결제일(2019년) 기준이며, 고용보험 기금 및 일반회계 모두 포함

3) 분석에 포함된 훈련과정은 사업주지원, 컨소시엄, 지역산업맞춤형일자리지원, 일학습 병행, 근로자카드, 내일배움카드, 국가기간전략산업직종, 청년취업아카데미, 지역실업자 등업

4) 훈련비 지급 연인원, 순인원의 비율은 지역별 인구대비 훈련생 비율을 의미함

5) 1인당 비용은 해당 지역 훈련생 연인원 기준 1인당 평균 훈련비임(해당지역 훈련비 총액 / 해당지역 훈련 연인원)

6) 지역 구분은 훈련기관 지역을 기준으로 함

자료: 행정안전부 「주민등록인구현황」 및 한국고용정보원 「고용정보통합분석시스템(직업훈련 시스템)」

나. 지역별 실업인구 대비 실업자훈련 훈련기관, 훈련생 수, 훈련비용

구직자들을 대상으로 하고 있는 실업자훈련의 지역별 현황을 살펴보았다. 2019년 기준, 실업자 수는 86만여 명으로 나타났고, 실업자훈련을 담당하고 있는 훈련기관은 2,937개, 훈련과정은 11,594개, 훈련인원은 25만

여 명로 나타났다.

실업자 대비 훈련기관 비율은 0.34%로 나타났고, 광주 0.67%, 대구 및 전북 각각 0.51%, 제주 0.50%로 실업인구 대비 비율은 광역시와 도 단위 간 뚜렷한 차이를 보이지 않는다.

훈련과정 개설 비율은 전체 평균이 1.34%로 나타났고, 광주 2.40%, 대구 2.11%, 부산 1.90%, 대전 1.85% 등의 순으로 상위권 권역의 대다수가 광역시 이상의 시도에서 나왔다. 도 단위에서는 전북 1.66%, 전남 1.35% 등의 순으로 광역시 이상의 권역에 비해 훈련 과정 개설이 열악한 것으로 확인되었다.

〈표 4-12〉 지역별 실업인구 대비 실업자 훈련기관, 훈련과정 및 훈련 인원(2019)

(단위: 천명, 개, %)

구분	실업자	훈련기관		훈련 과정		훈련 인원	
		기관 수	인구대비 비율	과정 수	인구대비 비율	총인원	인구대비 비율
전체	864	2,937	0.34	11,594	1.34	252	29.2
서울	192	651	0.34	3,114	1.62	77	40.3
부산	52	239	0.46	989	1.90	21	41.2
대구	38	193	0.51	803	2.11	16	42.7
인천	63	165	0.26	727	1.15	20	31.1
광주	21	141	0.67	503	2.40	8	38.0
대전	26	114	0.44	481	1.85	8	32.1
울산	19	69	0.36	251	1.32	7	35.0
세종	5	10	0.20	16	0.32	0	4.5
경기	229	574	0.25	2,291	1.00	49	21.4
강원	24	60	0.25	181	0.75	3	13.0
충북	18	62	0.34	200	1.11	4	22.9
충남	30	98	0.33	329	1.10	6	18.8
전북	28	142	0.51	466	1.66	9	30.8

구분	실업자	훈련기관		훈련 과정		훈련 인원	
		기관 수	인구대비 비율	과정 수	인구대비 비율	총인원	인구대비 비율
전남	15	65	0.43	202	1.35	4	23.8
경북	45	156	0.35	385	0.86	7	15.3
경남	53	168	0.32	581	1.10	12	22.5
제주	6	30	0.50	75	1.25	1	20.0

- 주: 1) 2019년 하반기 지역별 만 15세 이상 실업자 수
 2) 훈련기관 및 훈련과정 수는 훈련시작일자(2019년)를 기준으로 훈련 과정을 실시한 훈련기관과 훈련과정 수
 3) 기관 수는 훈련기관관리번호를 기준으로 중복을 제거한 수이며, 과정 수는 훈련과정 ID를 기준으로 중복을 제거한 수
 4) 분석에 포함된 훈련과정은 내일배움카드, 국가기간전략산업직종, 청년취업아카데미, 지역실업자 등입
 5) 훈련인원은 2019년에 훈련 시작일이 있는 실업자훈련 참여자 전체(수료+훈련중+중도탈락)
 6) 지역 구분은 훈련기관 지역을 기준으로 함

자료: 통계청, 「지역별고용조사」 및 한국고용정보원 「고용정보통합분석시스템(직업훈련시스템)」

훈련인원 또한 해당 지역의 실업자 수 대비 비율을 보면, 전체인 29.3%를 기준으로 광역시 이상의 권역에서는 세종을 제외하고는 30% 이상의 비율을 차지하고 있는 반면, 도 단위 권역에서는 전북을 제외하고는 모두 전국 평균을 하회하고 있다.

훈련 과정이 적어서 훈련 인원의 비중이 작은 것인지, 아니면 훈련 인원이 적어서 훈련과정이 적은 것인지에 대한 인과 관계는 추후에 논의가 진행되더라도 훈련에 대한 접근성 측면에서는 도 단위 권역이 광역시 단위 권역에 비해 상대적으로 열악한 모습을 보이고 있다. 단위 지역별 규모가 작을수록 훈련참여, 참여인원 비중이 낮아지는 것은 주거지와 훈련기관의 공간적 거리와 접근성 여부가 큰 영향을 미칠 것이므로 이 또한 사업 운영의 효율성과 보편적인 권리로서의 직업훈련 관점에서 의사결정을 할 필요가 있다.

다음으로 해당 권역의 실업자 1인당 훈련비를 살펴보면, 광주가 가장 높은 157만 원으로 나타났고, 대구는 134만 원, 서울 122만 원, 부산 118만 원의 순으로 나타나고 있다. 반면, 도 단위 권역에서는 충북이 95만 원으로 가장 높고, 나머지 지역에서는 전국 평균을 하회하고 있다.

실업자 1인당 훈련비용이라는 측면에서 훈련 단가와와는 다른 측면에서 해석해야 한다. 즉, 해당 지역에 실업자는 많은데 타 지역에 비해 훈련을 받는 인원이 적으면 1인당 비용이 적게 추계될 것이고, 반대로 훈련을 받는 인원이 많으면 1인당 비용이 많게 추계될 것이다.

하지만 훈련비 지급 순인원 비율이 유사한 대전(33.4%)과 전북(32.6%)을 비교했을 때 1인당 비용은 97만 원과 80만 원으로 차이를 보이고 있어 훈련의 질적 수준에 차이가 있을 수 있다는 점을 추론할 수 있다.

〈표 4-13〉 지역별 실업자훈련 훈련비 지원(2019)

(단위: 천 명, %, 백만 원, 원)

구분	실업자	훈련비 지급 연인원		훈련비 지급 순인원		훈련비	
		인원	비율	인원	비율	총 훈련비	1인당 비용
전체	864	499	57.7	253	29.3	725,569	839,779
서울	192	151	78.6	74	38.5	234,653	1,222,153
부산	52	43	82.9	22	42.9	61,253	1,177,950
대구	38	32	83.6	17	43.5	51,076	1,344,097
인천	63	40	63.9	19	30.8	54,861	870,808
광주	21	14	68.7	8	35.8	33,023	1,572,514
대전	26	19	71.4	9	33.4	25,107	965,663
울산	19	13	69.5	7	36.1	13,874	730,199
세종	5	0	9.5	0	5.6	451	90,214
경기	229	96	41.8	50	21.7	131,402	573,807
강원	24	6	25.9	3	14.0	7,417	309,031

구분	실업자	훈련비 지급 연인원		훈련비 지급 순인원		훈련비	
		인원	비율	인원	비율	총 훈련비	1인당 비용
충북	18	8	44.7	4	24.8	17,025	945,814
충남	30	11	35.7	6	18.7	15,342	511,400
전북	28	18	65.3	9	32.6	22,381	799,318
전남	15	7	47.1	4	24.6	9,531	635,370
경북	45	13	28.9	7	15.9	18,491	410,910
경남	53	25	46.7	13	24.8	28,005	528,398
제주	6	2	34.4	1	16.7	1,634	272,251

- 주: 1) 2019년 하반기 지역별 만 15세 이상 실업자 수
 2) 훈련비 지급 연인원, 순인원, 훈련비 총액은 지급 결제일(2019년) 기준이며, 고용보험 기금 및 일반회계 모두 포함
 3) 분석에 포함된 훈련과정은 내일배움카드, 국가기간전략산업직종, 청년취업아카데미, 지역실업자 등입
 4) 훈련비 지급 연인원, 순인원의 비율은 지역별 인구대비 훈련생 비율을 의미함
 5) 1인당 비용은 해당 지역 1인당 평균 훈련비임(해당지역 훈련비 총액 / 해당지역 인구)
 6) 지역 구분은 훈련기관 지역을 기준으로 함

자료: 통계청, 「지역별고용조사」 및 한국고용정보원 「고용정보통합분석시스템(직업훈련시스템)」

실업자훈련에서 훈련의 질적 차이가 있는지 살펴보기 위해 실업자훈련 연인원을 기준으로 1인당 훈련비 지급 금액을 산출하는 방법으로 1인당 비용을 산출하였다.

전국적으로 훈련과정 당 평균 약 145만 원의 비용이 발생하고 있음을 확인할 수 있다. 광역시도 가운데 광주가 229만 원으로 가장 높고, 대구가 161만 원, 서울이 155만 원으로 그다음을 차지하고 있다. 도 단위에서는 충북이 가장 높은 212만 원으로 나타났고, 충남이 143만 원, 경기 137만 원, 전남 135만 원 수준으로 광역시도에 비해 대체적으로 낮은 수준임을 확인할 수 있고 제주의 경우 전국에서 가장 낮은 79만 원 수준으로 나타났다.

〈표 4-14〉 지역별 실업인구 대비 실업자훈련 훈련비 지원(2019)

(단위: 천 명, %, 백만 원, 원)

구분	실업자	훈련비 지급 연인원		훈련비 지급 순인원		훈련비	
		인원	비율	인원	비율	총 훈련비	1인당 비용
전체	864	499	57.7	253	29.3	725,569	1,454,831
서울	192	151	78.6	74	38.5	234,653	1,554,655
부산	52	43	82.9	22	42.9	61,253	1,420,237
대구	38	32	83.6	17	43.5	51,076	1,606,912
인천	63	40	63.9	19	30.8	54,861	1,363,511
광주	21	14	68.7	8	35.8	33,023	2,287,372
대전	26	19	71.4	9	33.4	25,107	1,352,688
울산	19	13	69.5	7	36.1	13,874	1,050,567
세종	5	0	9.5	0	5.6	451	953,640
경기	229	96	41.8	50	21.7	131,402	1,371,141
강원	24	6	25.9	3	14.0	7,417	1,191,826
충북	18	8	44.7	4	24.8	17,025	2,115,126
충남	30	11	35.7	6	18.7	15,342	1,433,431
전북	28	18	65.3	9	32.6	22,381	1,224,740
전남	15	7	47.1	4	24.6	9,531	1,348,599
경북	45	13	28.9	7	15.9	18,491	1,423,148
경남	53	25	46.7	13	24.8	28,005	1,130,971
제주	6	2	34.4	1	16.7	1,634	791,426

- 주: 1) 2019년 하반기 지역별 만 15세 이상 실업자 수
 2) 훈련비 지급 연인원, 순인원, 훈련비 총액은 지급 결제일(2019년) 기준이며, 고용보험기금 및 일반회계 모두 포함
 3) 분석에 포함된 훈련과정은 내일배움카드, 국가기간전략산업직종, 청년취업아카데미, 지역실업자 등입
 4) 훈련비 지급 연인원, 순인원의 비율은 지역별 인구 대비 훈련생 비율을 의미함
 5) 1인당 비용은 해당 지역 훈련생 연인원 기준 1인당 평균 훈련비임(해당지역 훈련비 총액 / 해당지역 훈련 연인원)
 6) 지역 구분은 훈련기관 지역을 기준으로 함
 자료: 통계청, 「지역별고용조사」 및 한국고용정보원 「고용정보통합분석시스템(직업훈련시스템)」

다. 지역별 취업인구 대비 재직자훈련 훈련기관, 훈련생 수, 훈련비용

본 절에서는 재직자훈련을 중심으로 살펴보았다. 2019년 기준 전체 취

업자는 약 2,800백만 명으로 나타났고, 이러한 재직자들의 훈련을 담당하는 훈련기관은 6,077개, 훈련과정은 약 7만 개, 훈련 인원은 약 320만 명으로 나타났다.

재직자 수 대비 훈련기관은 전국이 대체적으로 고른 분포를 보이고 있다. 하지만 훈련 과정은 전체 평균이 0.25%인 것에 비해, 서울이 0.68%, 울산이 0.28%, 대전 0.26%, 부산 0.25%로 대도시 편중이 심하고, 도 단위 권역의 경우에는 0.2%를 상회하는 지역은 없고, 제주의 경우 0.08%로 전국에서 가장 낮은 훈련과정 개설을 보이고 있다.

훈련인원 또한 전국 평균은 취업자 대비 11.6% 수준으로 나타났고, 서울의 경우 34.7%로 전국 평균을 크게 상회하는 수준을 보이고 있다. 다음으로 부산의 경우 17.5%, 울산 8.0%, 대전 7.9% 수준으로 광역시도 전체적으로 5.0% 이상 수준을 보이고 있다. 반면, 도 단위 권역에서는 경기 6.2%, 경북 5.6%, 경남 5.2%를 제외하고는 모두 5% 미만의 훈련 비율을 보이고 있다. 즉, 광역시 단위에 소재한 기업에 비해 도 단위 소재 기업의 재직자 훈련 비중이 낮은 것으로 나타나 지역에 따라 훈련 참여에 대한 불평등이 나타나고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 4-15〉 지역별 취업자 수 대비 재직자훈련 훈련기관, 훈련과정 및 훈련 인원(2019)

(단위: 천 명, 개, %)

구분	취업자	훈련기관		훈련 과정		훈련 인원	
		기관 수	인구 대비 비율	과정 수	인구 대비 비율	총인원	인구 대비 비율
전체	27,509	6,077	0.02	69,763	0.25	3,205	11.6
서울	5,143	1,680	0.03	35,140	0.68	1,783	34.7
부산	1,703	338	0.02	4,273	0.25	297	17.5
대구	1,223	273	0.02	1,835	0.15	63	5.1
인천	1,584	249	0.02	1,700	0.11	76	4.8

구분	취업자	훈련기관		훈련 과정		훈련 인원	
		기관 수	인구 대비 비율	과정 수	인구 대비 비율	총인원	인구 대비 비율
광주	762	186	0.02	975	0.13	56	7.4
대전	788	186	0.02	2,049	0.26	62	7.9
울산	576	114	0.02	1,594	0.28	46	8.0
세종	173	18	0.01	134	0.08	4	2.6
경기	7,041	1,244	0.02	10,722	0.15	438	6.2
강원	841	178	0.02	989	0.12	31	3.7
충북	901	169	0.02	1,117	0.12	43	4.8
충남	1,229	281	0.02	2,111	0.17	51	4.2
전북	933	284	0.03	1,216	0.13	44	4.7
전남	999	213	0.02	1,139	0.11	27	2.7
경북	1,457	281	0.02	1,999	0.14	82	5.6
경남	1,767	343	0.02	2,466	0.14	92	5.2
제주	389	40	0.01	304	0.08	7	1.9

- 주: 1) 2019년 하반기 지역별 만 15세 이상 취업자 수
 2) 훈련기관 및 훈련과정 수는 훈련시작일자(2019년)를 기준으로 훈련 과정을 실시한 훈련기관과 훈련과정 수
 3) 기관 수는 훈련기관관리번호를 기준으로 중복을 제거한 수이며, 과정 수는 훈련과정 ID를 기준으로 중복을 제거한 수
 4) 분석에 포함된 훈련과정은 사업주지원, 컨소시엄, 지역산업맞춤형일자리지원, 일학습병행, 근로자내일배움카드 등임
 5) 훈련인원은 2019년에 훈련 시작일이 있는 실업자 및 재직자 훈련 참여자 전체(수료+훈련중+중도탈락)
 6) 지역 구분은 훈련기관 지역을 기준으로 함

자료: 통계청, 「지역별고용조사」 및 한국고용정보원 「고용정보통합분석시스템(직업훈련시스템)」

다음으로 취업자 1인당 훈련비용을 살펴보면, 전체적으로 평균 재직자 1인당 2만 3천 원으로 나타났고, 서울이 가장 많은 4만 3천 원, 다음으로 부산이 3만 원 수준을 보이고 있다. 나머지 지역의 경우 광역시에 거주하는 취업자의 1인당 훈련비용이 높기는 하나 도 단위와 비교해서 큰 차이를 보이지는 않는다. 훈련별 질적 차이를 확인하기 위해 훈련비용을 훈련연인원으로 나누어 산출한 1인당 훈련비를 살펴보았다.

〈표 4-16〉 지역별 취업자 수 대비 재직자훈련 훈련비 지원-연인원 기준(2019)

(단위: 천 명, %, 백만 원, 원)

구분	취업자	훈련비 지급 연인원		훈련비 지급 순인원		훈련비	
		인원	비율	인원	비율	총 훈련비	1인당 비용
전체	27,509	3,976	14.5	2,516	9.1	634,784	23,075
서울	5,143	2,249	43.7	1,366	26.6	219,804	42,738
부산	1,703	359	21.1	197	11.6	51,014	29,955
대구	1,223	69	5.6	47	3.8	22,943	18,760
인천	1,584	98	6.2	67	4.2	27,057	17,082
광주	762	109	14.3	77	10.1	18,137	23,802
대전	788	67	8.5	53	6.7	16,672	21,157
울산	576	51	8.9	35	6.0	16,989	29,494
세종	173	5	2.9	4	2.5	1,810	10,461
경기	7,041	480	6.8	345	4.9	91,993	13,065
강원	841	36	4.2	25	3.0	8,495	10,101
충북	901	34	3.8	26	2.9	16,100	17,868
충남	1,229	52	4.2	38	3.1	28,490	23,182
전북	933	87	9.3	47	5.1	21,594	23,145
전남	999	28	2.8	19	1.9	16,600	16,617
경북	1,457	88	6.0	55	3.8	29,070	19,952
경남	1,767	154	8.7	108	6.1	43,527	24,633
제주	389	9	2.4	6	1.6	4,490	11,542

주: 1) 2019년 하반기 지역별 만 15세 이상 취업자 수

2) 훈련비 지급 연인원, 순인원, 훈련비 총액은 지급 결제일(2019년) 기준이며, 고용보험 기금 및 일반회계 모두 포함

3) 분석에 포함된 훈련과정은 사업주지원, 컨소시엄, 지역산업맞춤형일자리지원, 일학습 병행, 근로자내일배움카드 등임

4) 훈련비 지급 연인원, 순인원의 비율은 지역별 인구대비 훈련생 비율을 의미함

5) 1인당 비용은 해당 지역 1인당 평균 훈련비임(해당지역 훈련비 총액 / 해당지역 인구)

6) 지역 구분은 훈련기관 지역을 기준으로 함

자료: 통계청, 「지역별고용조사」 및 한국고용정보원 「고용정보통합분석시스템(직업훈련시스템)」

훈련생 1인당 재직자 훈련비를 보면 전체적으로 16만 원가량인 것으로 나타났다. 전남이 59만 원으로 가장 높고, 충남 55만 원, 제주 48만 원, 충북 47만 원으로 광역시도에 비해 도 단위에서 그 비용이 높은 것을 확인할 수 있다.

〈표 4-17〉 지역별 취업자 수 대비 재직자훈련 훈련비 지원-1인당 훈련비(2019)

(단위: 천 명, %, 백만 원, 원)

구분	취업자	훈련비 지급 연인원		훈련비 지급 순인원		훈련비	
		인원	비율	인원	비율	총 훈련비	1인당 비용
전체	27,509	3,976	14.5	2,516	9.1	634,784	159,656
서울	5,143	2,249	43.7	1,366	26.6	219,804	97,717
부산	1,703	359	21.1	197	11.6	51,014	141,971
대구	1,223	69	5.6	47	3.8	22,943	333,788
인천	1,584	98	6.2	67	4.2	27,057	275,052
광주	762	109	14.3	77	10.1	18,137	166,725
대전	788	67	8.5	53	6.7	16,672	249,236
울산	576	51	8.9	35	6.0	16,989	331,660
세종	173	5	2.9	4	2.5	1,810	362,761
경기	7,041	480	6.8	345	4.9	91,993	191,649
강원	841	36	4.2	25	3.0	8,495	238,981
충북	901	34	3.8	26	2.9	16,100	474,338
충남	1,229	52	4.2	38	3.1	28,490	550,246
전북	933	87	9.3	47	5.1	21,594	247,973
전남	999	28	2.8	19	1.9	16,600	590,635
경북	1,457	88	6.0	55	3.8	29,070	330,088
경남	1,767	154	8.7	108	6.1	43,527	282,035
제주	389	9	2.4	6	1.6	4,490	478,908

- 주: 1) 2019년 하반기 지역별 만 15세 이상 취업자 수
 2) 훈련비 지급 연인원, 순인원, 훈련비 총액은 지급 결제일(2019년) 기준이며, 고용보험 기금 및 일반회계 모두 포함
 3) 분석에 포함된 훈련과정은 사업주지원, 컨소시엄, 지역산업맞춤형일자리지원, 일학습 병행, 근로자카드 등임
 4) 훈련비 지급 연인원, 순인원의 비율은 지역별 인구대비 훈련생 비율을 의미함
 5) 1인당 비용은 해당 지역 훈련생 연인원 기준 1인당 평균 훈련비임(해당지역 훈련비 총액 / 해당지역 훈련 연인원)
 6) 지역 구분은 훈련기관 지역을 기준으로 함
 자료: 통계청, 「지역별고용조사」 및 한국고용정보원 「고용정보통합분석시스템(직업훈련시스템)」

재직자훈련의 훈련 실시 특성을 살펴보면, 훈련실시 사업장 수는 재직자 훈련을 실시한 사업장으로 139,708개의 사업장에서 재직자훈련이 실시되었다. 근로자가 재직자훈련을 받은 소속 사업장 수는 256천 개로 나타났

고, 재직자훈련을 받은 총 순인원은 320만 명가량인 것으로 나타났다.

훈련실시 사업장의 비율은 50인 미만 기업의 비중이 가장 높으나 훈련 인원 규모는 300인 이상 규모와 유사한 것으로 나타나 훈련에 대한 수요가 300인 이상 사업장에서 상당수 이루어지고 있음을 알 수 있다.

〈표 4-18〉 기업규모별 재직자훈련 실시 특성(2019)

(단위: 개, 명)

기업규모	훈련실시 사업장 수	소속사업장 수	훈련실시 인원
전체	139,708	256,427	3,204,635
50인 미만	110,064	226,210	1,120,958
50인 이상~150인 미만	13,483	20,595	556,243
150인 이상~300인 미만	4,106	5,396	333,366
300인 이상	4,052	4,210	1,073,037
기타	8,003	16	121,031

주: 1) 분석에 포함된 훈련과정은 사업주지원, 컨소시엄, 지역산업맞춤형일자리지원, 일학습병행, 근로자카드 등임

2) 훈련실시사업장 수는 재직자 훈련과정을 실시한 사업장 수이며, 사업장 기준으로 중복제거를 한 순수 건수(근로자개인훈련은 훈련실시사업장 수가 존재하지 않아 기타에 포함)

3) 소속사업장 수는 재직자 훈련에 참여한 훈련생의 소속 사업장 수를 의미

자료: 한국고용정보원 「고용정보통합분석시스템(직업훈련시스템)」

다음으로 각 지역별 규모에 따른 재직자훈련 현황을 살펴보았다. 훈련실시 인원은 대규모 사업장이 많이 위치한 서울의 경우 300인 이상 사업장이 50인 미만 사업장에 비해 많은 것으로 나타났고, 나머지 지역들의 경우에는 대전을 제외하고는 모두 50인 미만 사업장의 훈련실시 인원이 더 많은 것을 확인할 수 있다. 이는 지역의 훈련과정을 설계하는데 있어 지역별 특성과 기업규모별 필요 훈련 및 수준을 고려해야 한다는 것을 시사한다.

〈표 4-19〉 지역별 기업규모별 재직자훈련 실시 특성(2019)

(단위: 개, 명)

기업규모		훈련실시 사업장 수	소속사업장 수	훈련실시 인원
전국		139,708	256,427	3,204,635
서울	전체	25,557	62,344	980,101
	50인 미만	19,161	53,808	246,835
	50인 이상~150인 미만	3,195	5,278	126,441
	150인 이상~300인 미만	1,315	1,610	88,336
	300인 이상	1,886	1,648	518,489
부산	전체	7,325	15,639	193,904
	50인 미만	5,993	13,792	70,787
	50인 이상~150인 미만	861	1,323	47,217
	150인 이상~300인 미만	235	300	19,871
	300인 이상	236	224	56,029
대구	전체	4,380	10,092	112,054
	50인 미만	3,691	9,013	44,907
	50인 이상~150인 미만	448	758	24,830
	150인 이상~300인 미만	127	204	13,262
	300인 이상	114	117	29,055
인천	전체	6,648	12,594	111,010
	50인 미만	5,638	11,286	53,636
	50인 이상~150인 미만	618	923	19,231
	150인 이상~300인 미만	186	219	13,740
	300인 이상	206	166	24,403
광주	전체	3,445	6,057	65,185
	50인 미만	2,957	5,410	25,882
	50인 이상~150인 미만	304	439	16,001
	150인 이상~300인 미만	98	133	11,421
	300인 이상	86	75	11,881
대전	전체	3,712	6,812	103,452
	50인 미만	3,105	6,087	34,136
	50인 이상~150인 미만	324	460	15,345
	150인 이상~300인 미만	99	127	8,182
	300인 이상	184	138	45,789

기업규모		훈련실시 사업장 수	소속사업장 수	훈련실시 인원
울산	전체	2,926	5,220	78,859
	50인 미만	2,256	4,432	22,006
	50인 이상~150인 미만	415	581	12,991
	150인 이상~300인 미만	123	119	7,962
	300인 이상	132	88	35,900
세종	전체	835	1,365	11,175
	50인 미만	703	1,205	7,370
	50인 이상~150인 미만	68	97	1,526
	150인 이상~300인 미만	27	31	513
	300인 이상	37	32	1,766
경기	전체	35,554	65,556	610,646
	50인 미만	30,554	59,035	271,208
	50인 이상~150인 미만	3,189	4,608	113,147
	150인 이상~300인 미만	925	1,132	60,650
	300인 이상	886	781	165,641
강원	전체	4,270	6,269	72,837
	50인 미만	3,710	5,609	32,367
	50인 이상~150인 미만	357	439	13,041
	150인 이상~300인 미만	103	122	6,252
	300인 이상	100	99	21,177
충북	전체	5,050	7,470	78,776
	50인 미만	4,177	6,501	38,251
	50인 이상~150인 미만	539	662	15,991
	150인 이상~300인 미만	192	191	9,802
	300인 이상	142	116	14,732
충남	전체	6,812	10,390	107,340
	50인 미만	5,499	8,929	52,601
	50인 이상~150인 미만	864	1,029	23,148
	150인 이상~300인 미만	264	281	14,033
	300인 이상	185	151	17,558

140 직업능력개발과 불평등 연구

기업규모		훈련실시 사업장 수	소속사업장 수	훈련실시 인원
전북	전체	4,808	9,191	90,025
	50인 미만	4,152	8,283	43,981
	50인 이상~150인 미만	458	653	18,256
	150인 이상~300인 미만	118	162	9,504
	300인 이상	80	93	18,284
전남	전체	5,484	8,140	103,740
	50인 미만	4,705	7,184	41,551
	50인 이상~150인 미만	528	702	23,660
	150인 이상~300인 미만	157	166	23,103
	300인 이상	94	88	15,426
경북	전체	7,257	11,574	155,610
	50인 미만	6,038	10,130	54,548
	50인 이상~150인 미만	792	1,048	35,859
	150인 이상~300인 미만	235	230	17,538
	300인 이상	192	166	47,665
경남	전체	9,136	14,997	184,089
	50인 미만	7,557	13,047	67,656
	50인 이상~150인 미만	1,063	1,425	45,565
	150인 이상~300인 미만	288	330	26,945
	300인 이상	228	195	43,923
제주	전체	1,808	2,701	24,801
	50인 미만	1,609	2,459	13,236
	50인 이상~150인 미만	123	170	3,994
	150인 이상~300인 미만	32	39	2,252
	300인 이상	44	33	5,319
해당없음		8,003	16	121,031

주: 1) 분석에 포함된 훈련과정은 사업주지원, 컨소시엄, 지역산업맞춤형일자리지원, 일학습병행, 근로자내일배움카드 등임

2) 훈련실시사업장 수는 재직자 훈련과정을 실시한 사업장 수이며, 사업장 기준으로 중복을 제거한 순수 건수(근로자개인훈련은 훈련실시사업장 수가 존재하지 않아 기타에 포함)

3) 소속사업장 수는 재직자 훈련에 참여한 훈련생의 소속 사업장 수를 의미

자료: 한국고용정보원 「고용정보통합분석시스템(직업훈련시스템)」

기업규모별 재직자 훈련의 훈련 주체를 살펴보면, 전체적으로 위탁으로 운영하는 사업장 비중이 68%를 차지하고 자체적으로 운영하는 사업장은 18.6%, 위탁 및 자체 운영을 동시에 고려하는 사업장은 전체의 13.3%를 차지하고 있다. 소규모 사업장으로 갈수록 위탁훈련의 비중이 증가하는 모습을 보이고 있으며, 근로자의 경우도 소규모 사업장에 속할수록 위탁훈련 과정에 참여하는 비중이 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-20〉 기업규모별 재직자훈련 훈련주체(2019)

(단위: 개, 명)

기업규모		훈련실시 사업장 수	소속사업장 수	훈련실시 인원			
전체	합계	162,398	100.0	158,279	100.0	2,621,393	100.0
	자체	30,241	18.6	31,816	20.1	672,836	25.7
	위탁	110,627	68.1	105,295	66.5	1,596,146	60.9
	자체+위탁	21,530	13.3	21,168	13.4	352,411	13.4
50인 미만	합계	123,039	100.0	127,766	100.0	797,186	100.0
	자체	18,570	15.1	21,986	17.2	92,369	11.6
	위탁	87,594	71.2	88,870	69.6	590,014	74.0
	자체+위탁	16,875	13.7	16,910	13.2	114,803	14.4
50인 이상~150인 미만	합계	18,089	100.0	18,154	100.0	475,885	100.0
	자체	5,017	27.7	5,554	30.6	67,107	14.1
	위탁	10,913	60.3	10,389	57.2	354,274	74.4
	자체+위탁	2,159	11.9	2,211	12.2	54,504	11.5
150인 이상~300인 미만	합계	6,331	100.0	6,317	100.0	293,350	100.0
	자체	1,921	30.3	2,109	33.4	52,925	18.0
	위탁	3,523	55.6	3,269	51.7	205,675	70.1
	자체+위탁	887	14.0	939	14.9	34,750	11.8
300인 이상	합계	6,611	100.0	6,034	100.0	945,246	100.0
	자체	2,227	33.7	2,166	35.9	380,762	40.3
	위탁	3,330	50.4	2,760	45.7	419,935	44.4
	자체+위탁	1,054	15.9	1,108	18.4	144,549	15.3

기업규모		훈련실시 사업장 수		소속사업장 수		훈련실시 인원	
기타	합계	8,328	100.0	8	100.0	109,726	100.0
	자체	2,506	30.1	1	12.5	79,673	72.6
	위탁	5,267	63.2	7	87.5	26,248	23.9
	자체+위탁	555	6.7	0	0.0	3,805	3.5

- 주: 1) 분석에 포함된 훈련과정은 사업주지원, 컨소시엄, 지역산업맞춤형일자리지원 등임
 2) 훈련실시사업장 수는 재직자 훈련과정을 실시한 사업장 수이며, 사업장 기준으로 중복을 제거한 순수 건수(근로자 개인훈련은 훈련실시사업장 수가 존재하지 않아 기타에 포함)
 3) 소속사업장 수는 재직자 훈련에 참여한 훈련생의 소속 사업장 수를 의미
 자료: 한국고용정보원 「고용정보통합분석시스템(직업훈련시스템)」

2. 훈련성과

가. 실업자훈련

여기에서는 실업자를 대상으로 하는 훈련에서 훈련 성과에 어떠한 차이가 있는지 살펴보았다. 이를 위해 자료를 다음과 같은 조건으로 구분하여 적용하였다.

실업자 대상 훈련에 포함된 훈련은 기존의 실업자 훈련(내일배움카드훈련, 국가기간전략산업직종훈련), 재직자 훈련 중 실업자 대상(사업주훈련, 컨소시엄, 지역산업맞춤형의 구직자 및 채용예정자 대상 훈련)이며, 분석 대상은 훈련종료일이 2017년인 경우 훈련종료일자 기준 훈련과정구분별 해당년도의 중복을 제거한 순인원을 기준으로 하였다. 한 훈련생이 훈련과정을 중복수강하고 취업할 경우 훈련종료일이 취업일자에 가장 가까운 과정만 인정하였다.

우선 훈련 유형별 참여자 특성을 보면, 2017년을 기준으로 전체 훈련

실시 인원은 33만 6천여 명으로 나타났고, 그 가운데 여성이 58.3%, 남성이 41.7%로 나타나고 있다. 연령대별로 보면 청년이 65.2%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 중년 26.7%, 장년 7.3% 등으로 청년과 중년의 비중이 대다수를 차지하고 있다.

실업자 훈련에 참여한 순 인원으로 고려했을 때 내일배움카드제를 통한 훈련이 약 17만 명으로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 사업주 훈련(채용예정자)이 7만 8천여 명, 국가기간전략산업직종훈련이 6만 6천여 명의 순으로 나타나고 있다. 이 가운데 여성은 내일배움카드제 훈련과 사업주훈련(채용예정자)에서 남성에 비해 높은 비중을 보였으며, 나머지 훈련 유형에서는 남성의 비중이 높게 나타나고 있다. 특정 훈련과정에 여성의 비중이 높다는 것은 선호에 의한 것일 수도 있지만 특정 훈련과정의 경우 보이지 않는 진입 장벽이 존재할 개연성도 있다. 이에 관련 훈련의 지원 자격, 요건 등을 검토해볼 필요가 있다.

〈표 4-21〉 훈련유형별 참여자 특성

(단위: 명, %)

구분	실시 인원	성별		연령대별			
		여성	남성	청년	중년	장년	고령
전체	336,050	58.3	41.7	65.2	26.7	7.3	0.8
내일배움 카드제	172,650	73.8	26.2	51.9	35.6	11.3	1.2
국가기간 전략산업직종 훈련	66,132	31.8	68.2	81.7	13.2	4.7	0.5
사업주훈련 (구직자)	3,291	30.7	69.3	62.6	24.2	11.5	1.7
사업주훈련 (채용예정자)	78,350	54.6	45.4	78.5	20.4	0.9	0.1
권소사업훈련 (구직자)	184	1.6	98.4	67.9	32.1	0.0	0.0

구분	실시 인원	성별		연령대별			
		여성	남성	청년	중년	장년	고령
컨소시엄훈련 (채용예정자)	4,203	19.8	80.2	91.8	7.4	0.8	0.0
지역산업맞춤 형훈련 (구직자)	44	40.9	59.1	0.0	36.4	56.8	6.8
지역산업맞춤 형훈련 (채용예정자)	11,196	26.3	73.7	71.5	19.2	7.6	1.8

주: 연령대별로 청년층(~34세 이하), 중년층(35세 이상~54세 이하), 장년층(55세 이상~64세 이하), 고령층(65세 이상)

자료: 한국고용정보원 「HRD-net DB」

다음으로 훈련 참여자들의 취업률을 살펴보면, 취업률은 크게 마지막 훈련 종료이후 3개월 이내 취업률과 6개월 이내 취업률을 확인하였다. 해당 기간 이후의 취업률은 훈련의 성과인지 다른 요인에 의한 것인지 모호하기 때문에 해당 기간으로 한정하였다. 훈련 참여자의 6개월 취업률은 53.7%로 나타나고 있고, 훈련 수료자만을 대상으로 할 경우 50.9%가 훈련 종료 이후 6개월 이내 취업한 것으로 나타났다. 훈련 직종 가운데 사업주 훈련(채용예정자) 참여자의 6개월 이내 취업률이 74.9%로 가장 높았고, 국가기간전략산업직종훈련이 54.7%로 그다음을 차지하고 있다.

〈표 4-22〉 훈련유형별 참여자 특성별 취업성과

(단위: 명, %)

훈련 유형	참여자 특성	실시 인원	훈련 참여자 취업률		훈련 수료자 취업률		
			3개월	6개월	3개월	6개월	
전체		336,050	40.9	53.7	38.0	50.9	
내일배움 카드제	전체	172,650	30.4	44.4	27.5	41.5	
	성별	여성	127,401	30.8	45.3	27.9	42.5
		남성	45,249	29.4	41.7	26.2	38.6

훈련 유형	참여자 특성		실시 인원	훈련 참여자 취업률		훈련 수료자 취업률	
				3개월	6개월	3개월	6개월
	연령 대별	청년	89,573	32.7	46.4	29.3	43.1
		중년	61,547	29.1	42.2	26.3	39.5
		장년	19,493	25.8	43.5	24.0	41.6
		고령	2,037	16.2	31.5	15.4	30.7
국가기간 전략산업 직종훈련	전체		66,132	42.8	54.7	36.0	47.9
	성별	여성	21,033	39.3	52.9	33.2	46.8
		남성	45,099	44.5	55.6	37.4	48.5
	연령 대별	청년	54,030	44.5	56.7	37.8	50.1
		중년	8,700	36.4	45.9	28.9	38.5
		장년	3,094	34.5	46.8	27.2	39.5
		고령	308	20.5	26.9	15.6	22.1
	사업주훈 련 (구직자)	전체		3,291	21.1	33.4	21.1
성별		여성	1,011	19.2	32.0	19.2	32.0
		남성	2,280	22.0	34.0	22.0	34.0
연령 대별		청년	2,060	21.8	33.5	21.8	33.5
		중년	797	23.8	37.3	23.8	37.3
		장년	378	13.8	27.2	13.8	27.2
		고령	56	7.1	16.1	7.1	16.1
사업주훈 련 (채용예 정자)	전체		78,350	63.6	74.9	63.6	74.9
	성별	여성	42,795	60.0	72.0	60.0	72.0
		남성	35,555	68.0	78.3	68.0	78.3
	연령 대별	청년	61,508	64.6	75.7	64.6	75.7
		중년	16,000	59.8	72.0	59.8	72.0
		장년	729	62.6	72.2	62.6	72.2
고령		112	59.8	64.3	59.8	64.3	
컨소시엄 훈련 (구직자)	전체		184	41.3	54.3	41.3	54.3
	성별	여성	3	66.7	66.7	66.7	66.7
		남성	181	40.9	54.1	40.9	54.1
	연령 대별	청년	125	47.2	58.4	47.2	58.4
		중년	59	28.8	45.8	28.8	45.8

훈련 유형	참여자 특성		실시 인원	훈련 참여자 취업률		훈련 수료자 취업률	
				3개월	6개월	3개월	6개월
권소사업 훈련 (채용예 정자)	전체		4,203	41.2	55.7	41.2	55.7
	성별	여성	833	31.3	45.1	31.3	45.1
		남성	3,370	43.6	58.4	43.6	58.4
	연령 대별	청년	3,859	42.3	56.9	42.3	56.9
		중년	309	29.1	42.7	29.1	42.7
		장년	34	26.5	44.1	26.5	44.1
고령		1	0.0	0.0	0.0	0.0	
지역산업 맞춤형훈 련 (구직자)	전체		44	11.4	18.2	11.4	18.2
	성별	여성	18	11.1	11.1	11.1	11.1
		남성	26	11.5	23.1	11.5	23.1
	연령 대별	중년	16	12.5	18.8	12.5	18.8
		장년	25	12.0	20.0	12.0	20.0
		고령	3	0.0	0.0	0.0	0.0
지역산업 맞춤형훈 련 (채용예 정자)	전체		11,196	37.2	49.6	37.2	49.6
	성별	여성	2,942	33.2	46.7	33.2	46.7
		남성	8,254	38.6	50.6	38.6	50.6
	연령 대별	청년	8,004	41.0	53.5	41.0	53.5
		중년	2,146	32.6	45.3	32.6	45.3
		장년	847	19.0	30.8	19.0	30.8
고령		199	12.6	16.1	12.6	16.1	

주: 1) 연령대별로 청년층(~34세 이하), 중년층(35세 이상~54세 이하), 장년층(55세 이상~64세 이하), 고령층(65세 이상)

2) 취업률은 훈련 종료 후 고용보험 가입사업장에 취업한 경우로 한정

자료: 한국고용정보원 「HRD-net DB」

훈련 유형별 취업자의 월평균 임금을 살펴보면 전체적으로 평균 168.7만 원을 받고 있는 것으로 나타났고, 지역산업맞춤형(구직자) 훈련 참여자의 임금이 가장 높은 232.8만 원으로 나타났으며, 내일배움카드제가 가장 낮은 156.0만 원을 보이고 있다.

〈표 4-23〉 훈련유형별 참여자 특성별 월평균 임금

(단위: 만 원)

구분	전체	성별		연령대별			
		여성	남성	청년	중년	장년	고령
전체	168.7	155.8	185.4	150.6	171.0	182.6	173.5
내일배움카드제	156.0	146.7	184.5	139.5	158.2	170.9	166.6
국가기간전략산업직종훈련	179.3	165.7	185.3	145.5	171.8	186.2	191.5
사업주훈련(구직자)	189.9	163.6	200.3	168.2	191.6	209.2	214.7
사업주훈련(채용예정자)	173.7	165.9	182.9	155.2	176.4	186.5	169.0
컨소시엄훈련(구직자)	201.3	200.0	201.3	151.8	192.7	196.7	215.5
컨소시엄훈련(채용예정자)	196.2	193.8	196.7	159.2	196.3	199.5	203.5
지역산업맞춤형훈련(구직자)	232.8	173.6	249.7	-	-	-	-
지역산업맞춤형훈련(채용예정자)	189.3	168.0	195.7	170.3	188.1	199.9	196.4

주: 1) 연령대별로 청년층(~34세 이하), 중년층(35세 이상~54세 이하), 장년층(55세 이상~64세 이하), 고령층(65세 이상)

2) 평균임금은 훈련 종료 후 고용보험 가입사업장에 취업한 자로 한정하여 산출

자료: 한국고용정보원 「HRD-net DB」

각각의 훈련 유형별 취업 및 임금을 살펴보기로 한다. 먼저, 내일배움카드제 훈련의 지역별 취업 성과를 보면, 훈련참여자의 6개월 취업률은 충남이 49.2%로 가장 높고, 강원이 48.2%, 충북이 47.6%로 도 단위 권역이 대체적으로 광역시 지역에 비해 취업률이 높은 것으로 나타났다.

임금의 경우 전체 평균이 156만 원으로 나타나고 있는데, 서울이 165.7만 원으로 가장 높은 수준을 보이는 것 외에 대체적으로 평균과 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타나고 있어 지역 간 차이가 있다고 주장하기는 어렵다.

〈표 4-24〉 내일배움카드 훈련지역별 취업성과

(단위: 명, %, 만원)

구분	실시 인원	훈련 참여자 취업률		훈련 수료자 취업률		월평균 임금
		3개월	6개월	3개월	6개월	
전체	172,650	30.4	44.4	27.5	41.5	156.0
서울	49,582	30.2	43.6	27.0	40.4	165.7
부산	14,296	30.4	45.1	27.7	42.3	148.8
대구	12,124	28.1	40.8	25.2	37.9	148.4
인천	13,366	30.4	45.2	28.0	42.7	152.0
광주	7,145	27.8	40.3	24.9	37.5	151.5
대전	6,261	29.6	43.5	26.3	40.1	153.8
울산	4,472	30.4	45.0	27.9	42.5	158.1
세종	52	32.7	46.2	28.8	42.3	149.5
경기	31,889	32.1	46.6	29.4	43.9	154.8
강원	2,818	33.1	48.2	30.0	45.0	140.7
충북	3,368	31.3	47.6	28.3	44.5	153.7
충남	4,001	34.9	49.2	33.3	47.6	153.8
전북	7,023	30.0	44.4	26.7	41.2	145.2
전남	2,309	27.5	42.1	25.2	39.8	163.3
경북	5,539	28.2	43.1	24.9	39.7	154.8
경남	7,538	31.7	45.1	28.4	41.7	153.7
제주	867	22.8	34.1	19.8	31.1	143.9

주: 1) 취업률은 훈련 종료 후 고용보험 가입사업장에 취업한 경우로 한정

2) 평균임금은 훈련 종료 후 고용보험 가입사업장에 취업한 자로 한정하여 산출

자료: 한국고용정보원 「HRD-net DB」

내일배움카드제의 직종별 취업 성과를 보면, 보건·의료직이 66.5%로 훈련생의 6개월 이내 가장 높은 취업률을 보이고 있으며, 기타 직종을 제외하면 금융·보험직 53.6%, 경영·행정·사무직 50.8% 등의 순으로 나타나고 있다. 임금의 경우엔 전기·전자 설치·정비·생산직이 228만 원으로 가장 높고, 금속·재료 설치·정비·생산직(판금·단조·주조·용접·도장 등)이 208만 원 등의 순으로 나타났으며, 자연·생명과학 연구직이 가장 낮은 143.1만 원을 보이고 있다.

〈표 4-25〉 내일배움카드 훈련 직종별 취업성과

(단위: 명, %, 만 원)

구분	실시 인원	훈련 참여자 취업률		훈련 수료자 취업률		월평균 임금
		3개월	6개월	3개월	6개월	
전체	172,650	30.4	44.4	27.5	41.5	156.0
관리직(임원·부서장)	9	22.2	33.3	22.2	33.3	165.3
경영·행정·사무직	47,252	35.1	50.8	30.8	46.5	162.0
금융·보험직	97	43.3	53.6	38.1	48.5	165.4
인문·사회과학 연구직	621	18.4	25.8	15.1	22.5	165.7
자연·생명과학 연구직	9,141	20.9	29.3	19.5	27.8	143.1
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	14,649	28.4	38.0	25.6	35.3	149.5
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	4,863	25.9	37.1	23.6	34.9	186.7
제조 연구개발직 및 공학기술직	4,224	34.2	48.2	29.5	43.6	192.7
교육직	5,383	27.8	38.2	25.0	35.4	162.9
법률직	2,666	32.6	41.8	29.3	38.5	160.2
사회복지·종교직	1,387	22.9	39.8	19.8	36.7	157.7
보건·의료직	6,146	51.6	66.5	47.6	62.5	150.5
예술·디자인·방송직	2,171	22.0	34.7	18.7	31.3	167.4
미용·예식 서비스직	8,063	18.3	27.8	17.1	26.7	143.7
여행·숙박·오락 서비스직	622	26.0	42.6	23.3	39.9	168.1
음식 서비스직	12,995	25.4	37.0	23.2	34.8	151.5
경호·경비직	67	29.9	46.3	25.4	41.8	171.3
돌봄 서비스직(간병·육아)	8,449	21.7	42.8	21.6	42.7	124.3
영업·판매직	329	17.3	27.1	16.4	26.1	184.9
운전·운송직	1,386	34.4	49.7	32.1	47.4	204.2
건설·채굴직	2,320	22.4	33.9	21.2	32.7	200.1
기계 설치·정비·생산직	689	31.2	45.0	28.4	42.2	196.3
금속·재료 설치·정비·생산직(판금 ·단조·주조·용접·도장 등)	377	26.8	32.4	25.7	31.3	208.4
전기·전자 설치·정비·생산직	1,452	28.8	45.8	24.8	41.8	228.0

구분	실시 인원	훈련 참여자 취업률		훈련 수료자 취업률		월평균 임금
		3개월	6개월	3개월	6개월	
화학·환경 설치·정비·생산직	20	30.0	45.0	25.0	40.0	204.1
섬유·의복 생산직	496	17.3	26.2	14.5	23.4	162.4
식품가공·생산직	4,312	26.2	36.8	23.9	34.5	153.7
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	1,918	19.1	27.4	16.7	25.0	157.1
농림어업직	137	25.5	38.0	23.4	35.8	183.6
기타	30,409	34.4	52.1	31.6	49.3	144.1

주: 1) 취업률은 훈련 종료 후 고용보험 가입사업장에 취업한 경우로 한정
 2) 평균임금은 훈련 종료 후 고용보험 가입사업장에 취업한 자로 한정하여 산출
 자료: 한국고용정보원 「HRD-net DB」

다음으로 국가기간전략산업직종훈련의 지역별 취업 성과를 보면 훈련 참여자의 6개월 취업률은 충북이 60.5%로 가장 높고, 대전이 58.9%, 충남이 57.4%로 나타나고 있는 반면, 제주는 26.8%로 큰 격차를 보이고 있다.

임금의 경우 전체 평균이 179만 원으로 나타나고 있는데 울산이 187.2만 원으로 가장 높은 수준을 보이고, 서울이 185.5만 원, 경남이 183.6만 원 수준인데 반해, 제주는 150.1만 원, 세종 157.5만 원으로 지역별 편차가 발생하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 4-26〉 국가기간전략산업직종훈련 훈련지역별 취업성과

(단위: 명, %)

구분	실시 인원	훈련 참여자 취업률		훈련 수료자 취업률		월평균 임금
		3개월	6개월	3개월	6개월	
전체	66,132	42.8	54.7	36.0	47.9	179.3
서울	24,831	41.8	56.2	35.2	49.7	185.5
부산	7,454	41.5	52.3	33.6	44.4	181.3
대구	4,803	40.7	50.9	31.8	41.9	168.9

구분	실시 인원	훈련 참여자 취업률		훈련 수료자 취업률		월평균 임금
		3개월	6개월	3개월	6개월	
인천	4,581	44.2	55.2	38.8	49.9	181.4
광주	2,441	45.4	54.6	38.7	48.0	155.2
대전	2,560	48.8	58.9	43.2	53.3	167.7
울산	857	43.3	56.6	33.1	46.4	187.2
세종	43	20.9	27.9	20.9	27.9	157.5
경기	8,662	44.9	55.3	38.8	49.2	176.2
강원	455	41.5	51.2	32.7	42.4	165.7
충북	1,607	50.6	60.5	43.3	53.2	176.3
충남	1,032	48.8	57.4	42.7	51.3	175.5
전북	1,739	36.6	47.9	29.8	41.2	166.4
전남	794	42.4	50.4	36.1	44.1	175.8
경북	1,927	41.2	51.0	34.5	44.3	179.8
경남	2,305	42.4	51.8	35.5	45.0	183.6
제주	41	14.6	26.8	4.9	17.1	150.1

주: 1) 취업률은 훈련 종료 후 고용보험 가입사업장에 취업한 경우로 한정

2) 평균임금은 훈련 종료 후 고용보험 가입사업장에 취업한 자로 한정하여 산출

자료: 한국고용정보원 「HRD-net DB」

국가기간전략산업직종훈련의 직종별 취업 성과를 보면, 정보통신 설치·정비직이 61.4%로 훈련생의 6개월 이내 가장 높은 취업률을 보이고 있으며, 그다음으로 기계 설치·정비·생산직 60.2%, 제조 연구개발직 및 공학기술택 59.7% 등의 순으로 나타나고 있다.

임금의 경우 화학·환경 설치·정비·생산직이 269.7만 원으로 가장 높고, 금속·재료 설치·정비·생산직(판금·단조·주조·용접·도장 등)이 204.3만 원 등의 순으로 나타났으며, 영업·판매직이 가장 낮은 105.3만 원을 보이고 있다.

〈표 4-27〉 국가기간전략산업직종훈련 훈련직종별 취업성과

(단위: 명, %, 만 원)

구분	실시 인원	훈련 참여자 취업률		훈련 수료자 취업률		월평균 임금
		3개월	6개월	3개월	6개월	
전체	66132	42.8	54.7	36.0	47.9	179.3
관리직(임원·부서장)	69	27.5	44.9	23.2	40.6	176.7
경영·행정·사무직	3783	44.3	57.8	32.6	46.1	191.1
자연·생명과학 연구직	262	36.6	45.0	30.2	38.5	177.9
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	5706	37.6	52.5	31.5	46.4	180.1
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	4515	33.0	44.4	27.3	38.8	176.2
제조 연구개발직 및 공학기술직	10142	49.1	59.7	41.4	52.0	181.3
교육직	10237	44.1	57.8	37.8	51.5	177.7
법률직	1113	45.6	55.2	38.0	47.6	170.1
사회복지·종교직	440	39.1	50.2	32.5	43.6	174.3
보건·의료직	21	33.3	42.9	33.3	42.9	160.8
예술·디자인·방송직	4942	33.5	47.0	28.5	42.0	161.4
여행·숙박·오락 서비스직	256	43.8	53.5	30.5	40.2	159.6
영업·판매직	13	38.5	38.5	38.5	38.5	105.3
건설·채굴직	717	29.0	37.5	23.3	31.8	205.1
기계 설치·정비·생산직	3642	52.3	60.2	46.3	54.2	180.3
금속·재료 설치·정비·생산직(판금·단조·주조·용접·도장 등)	1334	42.6	50.7	36.3	44.5	204.3
전기·전자 설치·정비·생산직	2233	48.3	58.8	41.4	52.0	194.5
정보통신 설치·정비직	3710	47.2	61.4	39.5	53.7	188.7
화학·환경 설치·정비·생산직	13	15.4	23.1	7.7	15.4	269.7
섬유·의복 생산직	57	21.1	29.8	15.8	24.6	123.7
인쇄·목재·공예 및 기타	519	33.1	43.4	26.6	36.8	155.3
설치·정비·생산직	210	33.8	47.1	30.5	43.8	184.2
농림어업직	210	33.8	47.1	30.5	43.8	184.2
기타	12198	42.4	53.2	36.1	46.9	173.7

주: 1) 취업률은 훈련 종료 후 고용보험 가입사업장에 취업한 경우로 한정
 2) 평균임금은 훈련 종료 후 고용보험 가입사업장에 취업한 자료 한정하여 산출
 자료: 한국고용정보원 「HRD-net DB」

나. 재직자훈련

재직자 훈련을 대상으로 훈련별 특성과 재직자 훈련 전후의 임금변화 등을 살펴보았다. 분석대상은 사업주지원금훈련, 국가인적자원개발컨소시엄, 지역산업맞춤형 훈련에 참여한 후 2017년 훈련 종료한 사람이며, 임금은 2017년에 재직자 훈련을 종료한 사람의 2016년 6월 월평균 임금과 2018년 6월 월평균 임금을 비교(단, 동일 직장 근속중인 경우에 한함)하였다.

재직자 훈련의 총 참여자 수는 순인원 규모로 220만 명이 참여했고, 남성이 65.1%, 여성이 34.9%로 남성과 여성의 훈련참여자 비율이 큰 차이를 보이고 있다. 특히, 사업주의 자발적 참여로 이루어지는 사업주지원금훈련의 경우보다 국가인적자원개발컨소시엄훈련 및 지역산업맞춤형훈련과 같은 정부 주도 재직자 훈련의 남성 참여율이 더 높은 것으로 나타나고 있다. 연령대별 참여자는 훈련별로 큰 차이를 보이지는 않는다.

〈표 4-28〉 훈련유형별 참여자 특성

(단위: 명, %)

구분	실시 인원	성별		연령대별			
		여성	남성	청년	중년	장년	고령
전체	2,199,770	34.9	65.1	38.9	54.0	6.1	1.2
사업주지원금훈련	2,058,881	36.2	63.9	39.0	53.7	6.2	1.3
국가인적자원개발 컨소시엄훈련	119,312	14.5	85.5	37.8	58.1	4.0	0.2
지역산업맞춤형훈련	21,577	18.8	81.3	38.4	54.7	6.6	0.4

주: 연령대별로 청년층(~34세 이하), 중년층(35세 이상~54세 이하), 장년층(55세 이상~64세 이하), 고령층(65세 이상)

자료: 한국고용정보원 「HRD-net DB」

훈련 참여 전 임금과 훈련 이후 임금을 비교하여 살펴보았다. 임금의 변동이 훈련을 통한 HRD 향상의 효과도 있겠지만 물가인상, 승진, 경기변화 등 다양한 요소가 반영되어 있음을 인지해야 한다. 하지만 다른 조건이 동일하다면 다른 유형의 훈련과 비교한 임금 상승은 훈련의 HRD 향상으로 해석할 수 있으므로 여기서는 간략하게 비교하여 살펴보았다.

전체적으로는 훈련 전 해와 훈련 다음 해를 비교했을 때 12.6%의 임금 상승을 보이고 있다. 재직자 훈련의 대부분을 차지하고 있는 사업주지원금 훈련의 경우에는 전체 변동과 동일하며, 나머지 국가인적자원개발컨소시엄 훈련이나 지역산업맞춤형훈련은 사업주지원금훈련의 상승률에는 미치지 못하지만 각각 11.7%와 11.5%의 상승률을 보이고 있다.

〈표 4-29〉 훈련유형별 훈련 효과(임금변화)

(단위: 명, 만 원, %)

구분	대상	임금		
		훈련 전	훈련 이후	변화율
전체	2,203,722	360.9	406.3	12.6
사업주지원금훈련	2,062,726	362.1	407.9	12.6
국가인적자원개발컨소시엄훈련	119,384	352.6	393.7	11.7
지역산업맞춤형훈련	21,612	293.8	327.5	11.5

자료: 한국고용정보원 「HRD-net DB」

사업주지원금훈련의 경우 여성의 임금상승률(16.1%)이 남성의 임금상승률(11.4%)보다 높은 것으로 나타났으며, 나머지 국가인적자원개발컨소시엄 훈련이나 지역산업맞춤형훈련의 경우도 여성의 임금 상승률이 더 큰 것으로 나타나고 있다.

〈표 4-30〉 훈련유형별 참여자 특성별 훈련 효과(임금변화)

(단위: 명, %)

훈련 유형	참여자 특성		실시 인원	임금		
				훈련 전	훈련 이후	변화율
	전체		2,203,722	360.9	406.3	12.6
사업주지원금 훈련	전체		2,062,726	362.1	407.9	12.6
	성별	여성	746,117	274.1	318.2	16.1
		남성	1,316,609	411.9	458.7	11.4
	연령대 별	청년	802,446	308.4	359.1	16.4
		중년	1,106,459	415.5	461.3	11.0
		장년	127,431	271.7	292.9	7.8
		고령	26,390	190.4	205.0	7.7
국가인적자원 개발컨소시엄 훈련	전체		119,384	352.6	393.7	11.7
	성별	여성	17,337	284.5	328.7	15.5
		남성	102,047	364.2	404.8	11.1
	연령대 별	청년	45,072	287.2	331.0	15.3
		중년	69,264	392.9	434.9	10.7
		장년	4,811	390.8	396.9	1.6
		고령	237	272.1	236.4	-13.1
지역산업맞춤 형훈련	전체		21,612	293.8	327.5	11.5
	성별	여성	4,064	219.1	248.8	13.6
		남성	17,548	311.1	345.7	11.1
	연령대 별	청년	8,295	250.4	290.9	16.2
		중년	11,800	328.4	359.1	9.3
		장년	1,421	264.7	283.8	7.2
		고령	96	216.7	233.6	7.8

주: 연령대별로 청년층(~34세 이하), 중년층(35세 이상~54세 이하), 장년층(55세 이상~64세 이하), 고령층(65세 이상)

자료: 한국고용정보원 「HRD-net DB」

사업장 규모별 훈련 성과를 보면, 150인 이상~300인 미만 사업장에서 훈련 전후 임금 변동(13.4%)이 가장 크게 나타났으며, 50인 이상~150인 미만 사업장(11.5%)에서 가장 낮은 수준을 보이고 있다.

〈표 4-31〉 재직사업장 규모별 훈련생 훈련 효과(임금변화)

(단위: 명, 만 원)

구분	대상	임금		
		훈련 전	훈련 이후	변화율
전체	2,203,722	360.9	406.3	12.6
50인 미만	455,611	260.1	293.6	12.9
50인 이상 150인 미만	377,657	329.5	367.5	11.5
150인 이상 300인 미만	312,658	356.1	403.9	13.4
300인 이상	1,057,796	417.0	469.5	12.6

자료: 한국고용정보원 「HRD-net DB」

지역별로는 제주가 가장 높은 19.2%의 변화율을 보이고 있으며, 전북 16.4%, 대구 16.2% 등의 상승률을 보이고 있고, 울산이 가장 낮은 5.6%, 경남 8.2% 등으로 나타나 임금변화율에서 지역별 편차가 발생하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 4-32〉 재직사업장 지역별 훈련생 훈련 효과(임금변화)

(단위: 명, 만 원, %)

구분	대상	임금		
		훈련 전	훈련 이후	변화율
전체	2,203,722	360.9	406.3	12.6
서울	808,886	395.3	443.7	12.2
부산	113,055	317.2	358.9	13.1
대구	67,848	336.1	390.5	16.2
인천	64,913	323.1	370.4	14.6
광주	41,055	293.2	334.4	14.1
대전	59,972	315.4	359.8	14.1
울산	57,181	430.7	455.0	5.6
세종	7,565	360.3	409.3	13.6
경기	393,225	361.3	409.4	13.3
강원	40,971	294.5	336.4	14.2

구분	대상	임금		
		훈련 전	훈련 이후	변화율
충북	59,761	328.6	376.1	14.5
충남	80,221	352.9	395.3	12.0
전북	51,846	282.2	328.5	16.4
전남	96,405	322.9	362.3	12.2
경북	124,228	352.1	399.8	13.5
경남	117,514	346.2	374.5	8.2
제주	19,076	280.6	334.5	19.2

자료: 한국고용정보원 「HRD-net DB」

3. 심층분석

성향점수매칭(propensity score matching) 방법을 이용하여 지역이나 훈련 유형에 따른 훈련 성과 차이가 있는지 살펴보고자 한다. 훈련 성과는 실업자 훈련의 경우 취업이나 임금 차이를 보고, 재직자훈련의 경우에는 임금 차이로 성과를 확인하였다. 이를 통해 훈련 전 초기 상태를 통제된 후 균일한 훈련 과정을 진행했을 때 나타나는 성과 차이는 불평등 요소로 해석할 수 있다. 임금수준 변동 등을 확인할 수 있는 가장 최신자료는 2017년 훈련 참여 종료자이므로 해당 기간을 대상으로 불평등을 측정하고자 한다.

가. 실업자훈련

먼저, 성향점수매칭(propensity score matching) 방법을 이용하여 초기 상태를 통제된 후에도 취업여부에 차이가 있는지 분석하였다. 불평등 요소를 파악하기 위해 앞선 기초통계에서 나온 결과를 바탕으로 지역별(광역

시, 그 밖의 지역), 훈련유형별(내일배움카드훈련, 그 밖의 훈련)로 집단을 구분하였고, 이를 바탕으로 성향점수매칭을 통해 초기 상태를 통제하였다.

성향점수(propensity score) 매칭을 위해 최근거리매칭 방법을 이용하였으며, 매칭을 위한 확률적 범주는 0.000001로 한정하였다. 그 결과 총 336,050개의 표본 가운데 총 167,842개의 관측치(83,921쌍)가 추출되었으며, 매칭된 관측치에 대하여 훈련을 실시한 지역(광역시 여부)을 제외한 나머지 속성들이 동일한지 살펴보기 위하여 균형성 분석(t-검정)을 실시하였다. 매칭된 데이터의 t-검정 결과 p값이 대부분 0.1 이상으로 두 집단 간에 통계적인 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉, 초기 상태에 대한 통제가 적절하게 이루어진 것을 확인할 수 있다.

〈표 4-33〉 매칭 관측치의 균형성 분석

구분	평균	평균차	차이의 표준오차	95% 신뢰구간 표준오차		t값	
				하한	상한		
연령	광역시	34.26	0.01	0.07	-0.11	0.14	0.21
	광역시 외	34.25					
학력	광역시	1.33	0.002	0.003	-0.004	0.01	0.54
	광역시 외	1.32					
성별	광역시	0.35	-0.001	0.002	-0.01	0.003	-0.50
	광역시 외	0.35					
실업 기간	광역시	0.25	-0.002	0.005	-0.01	0.01	-0.44
	광역시 외	0.26					
훈련 유형	광역시	0.46	-0.005	0.004	-0.01	0.003	-1.17
	광역시 외	0.47					
훈련 NCS	광역시	9.58	0.002	0.03	-0.06	0.06	0.07
	광역시 외	9.58					
훈련 기간	광역시	1.25	-0.004	0.01	-0.01	0.01	-0.74
	광역시 외	1.26					

세부적인 개인 특성을 살펴보더라도 매칭 이후 개인들의 초기 특성은 통제된 것을 확인할 수 있다. 다음으로 성향점수매칭을 통해 초기 상태가 통제된 이후에도 지역별로 훈련 성과가 차이가 있는지 분석하였다.

〈표 4-34〉 매칭 관측치의 개인특성 비교

구분	광역시		광역시 외		
	빈도	백분율	빈도	백분율	
연령	34세 이하	48,694	58.0	48,711	58.0
	35세 이상 ~ 45세 미만	14,318	17.1	14,339	17.1
	45세 이상 ~ 55세 미만	11,824	14.1	11,789	14.0
	55세 이상 ~ 65세 미만	8,281	9.9	8,282	9.9
	66세 이상	804	1.0	800	1.0
학력	고졸이하	45,074	53.7	45,233	53.9
	대졸	32,486	38.7	32,330	38.5
	대학원졸 이상	390	0.5	396	0.5
	기타	5,971	7.1	5,962	7.1
성별	여성	54,952	65.5	54,854	65.4
	남성	28,969	34.5	29,067	34.6
실업기간	3년 미만	1,693	2.0	1,670	2.0
	3년 이상 ~ 5년 미만	933	1.1	1,025	1.2
	5년 이상 ~ 8년 미만	732	0.9	725	0.9
	8년 이상 ~ 10년 미만	1,073	1.3	1,061	1.3
	10년 이상	2,249	2.7	2,266	2.7
	기타	77,241	92.0	77,174	92.0
훈련유형	내일배움카드제	60,670	72.3	60,524	72.1
	국가기간전략산업직종훈련	12,023	14.3	12,090	14.4
	사업주훈련	8,796	10.5	8,782	10.5
	컨소시엄훈련	430	0.5	418	0.5
	지역산업맞춤형훈련	2,002	2.4	2,107	2.5
훈련 NCS	경영·회계·사무	20,657	24.6	20,678	24.6
	금융·보험	57	0.1	57	0.1
	교육·자연·사회과학	42	0.1	44	0.1

구분	광역시		광역시 외		
	빈도	백분율	빈도	백분율	
법률·경찰·소방·교도·국방	66	0.1	71	0.1	
보건·의료	16,467	19.6	16,460	19.6	
사회복지·종교	762	0.9	766	0.9	
문화·예술·디자인·방송	4,136	4.9	4,105	4.9	
운전·운송	50	0.1	50	0.1	
영업판매	521	0.6	520	0.6	
경비·청소	1,658	2.0	1,655	2.0	
이용·숙박·여행·오락·스포츠	6,140	7.3	6,158	7.3	
음식서비스	9,851	11.7	9,844	11.7	
건설	5,730	6.8	5,732	6.8	
기계	6,568	7.8	6,615	7.9	
재료	1,264	1.5	1,312	1.6	
화학	236	0.3	232	0.3	
섬유·의복	445	0.5	447	0.5	
전기·전자	3,020	3.6	3,054	3.6	
정보통신	1,724	2.1	1,671	2.0	
식품가공	3,126	3.7	3,131	3.7	
인쇄·목재·가구·공예	1,188	1.4	1,162	1.4	
환경·에너지·안전	126	0.2	101	0.1	
농림어업	59	0.1	56	0.1	
기타	28	0.03	0	0.0	
훈련 기간	3개월	43,666	52.0	18,290	21.8
	3개월초과~1년	11,145	13.3	43,599	52.0
	1년초과~2년	3,755	4.5	11,102	13.2
	2년초과~3년	7,010	8.4	3,901	4.6
	3년초과~4년	7	0.01	7,022	8.4
	기타	18,338	21.9	18,290	21.8

먼저, 실업자 훈련과정에서 지역의 형태별로 훈련생의 취업 성과가 차이가 있는지 살펴보았다. 이를 위해 취업 여부를 이용하여 로짓분석을 실시하였다.

전체적으로 유의미한 변수를 중심으로 보면, 교육수준의 경우 고졸에 비해 대졸의 취업확률이 높았으며, 실업기간이 길수록 취업 확률이 낮은 것으로 나타났다. 또한 보편적인 훈련과정인 내일배움카드제에 비해 사업목표가 상대적으로 명확한 사업주훈련, 컨소시엄훈련, 국가기간전략산업직종훈련 등의 취업률이 높았으며, 훈련 직종별로 취업에 차이를 보이고 있다. 이와 더불어 훈련기간이 길수록 취업 확률이 높아지고 있음을 확인할 수 있는데, 3년이 초과된 과정의 경우에는 유의성을 찾을 수 없었다.

우리의 가설을 검증하는 주요 변수라 할 수 있는 지역 형태별 차이를 살펴해보았다. 광역시를 기준으로 그 외 지역의 계숫값은 0.061로 취업 성과가 더 높다는 것을 알 수 있다.

〈표 4-35〉 실업자훈련 참여자의 취업성과(Logit 모형)

Variable		Estimate	Standard error	z-value
상수항		-0.087	0.07	-1.32
연령		0.001	0.00	0.46
연령2		0.000**	0.00	-2.66
교육수준: 고졸	대졸	0.174***	0.01	14.70
	대학원졸 이상	-0.072	0.08	-0.91
	기타2)	-0.052	0.03	-1.63
성별: 여성		-0.005	0.02	-0.34
지역: 광역시		0.061***	0.01	5.90
훈련 전 실업기간: 3년 미만	3년 ~ 5년 미만	-0.178***	0.06	-3.05
	5년 ~ 8년 미만	-0.264**	0.06	-4.11
	8년 ~ 10년 미만	-0.368***	0.06	-6.46
	10년 이상	-0.609***	0.05	-12.68
	기타2)	-0.533***	0.04	-12.96
훈련유형: 내일배움 카드	국가기간전략산업직종훈련	0.175***	0.03	5.73
	사업주훈련	1.530***	0.03	51.80
	컨소시엄훈련	0.705***	0.08	8.91
	지역산업맞춤형훈련	0.149***	0.05	3.27

Variable		Estimate	Standard error	z-value
훈련NCS: 경영·회계· 사무	금융·보험	0.938***	0.27	3.44
	교육·자연·사회과학	-0.560*	0.22	-2.50
	법률·경찰·소방·교도·국방	0.585***	0.17	3.41
	보건·의료	-0.315***	0.02	-14.82
	사회복지·종교	-0.789***	0.06	-12.61
	문화·예술·디자인·방송	-0.350**	0.03	-11.80
	운전·운송	0.572*	0.25	2.31
	영업판매	-0.164*	0.07	-2.35
	경비·청소	0.380***	0.05	8.05
	이용·숙박·여행·오락·스포츠	-0.286***	0.02	-12.11
	음식서비스	-0.159***	0.02	-8.32
	건설	-0.127***	0.03	-4.96
	기계	0.057*	0.03	2.12
	재료	0.099*	0.05	2.14
	화학	0.711***	0.12	5.90
	섬유·의복	-0.450***	0.07	-6.01
	전기·전자	0.094**	0.03	2.90
	정보통신	-0.276***	0.04	-6.72
	식품가공	-0.226***	0.03	-7.70
	인쇄·목재·가구·공예	-0.440***	0.05	-9.34
	환경·에너지·안전	-0.107	0.14	-0.77
	농림어업	-0.800***	0.22	-3.60
	기타	-0.166	0.42	-0.40
훈련기간: 3개월	3개월 초과~1년	0.264***	0.02	11.20
	1년 초과~2년	0.718***	0.03	24.86
	2년 초과~3년	0.985***	0.02	41.03
	3년 초과~4년	-0.719	0.57	-1.26
	기타	-0.022	0.02	-1.33
LR chi2		14399.74***		
Pseudo R2		0.06		
N		167,842		

주: 1) 훈련 종료 후 3개월 이내 취업여부로 취업성과 판단

2) 무응답, 분류불능 등 포함

3) *** p<0.001, * p<0.05

앞선 기초통계에서 나타났듯이, 광역시의 경우 그 밖의 시도에 비해 1인당 훈련비용이 높고, 훈련과정 개설 비율이 높아 훈련 접근성이 높다. 하지만 다른 일반적인 변수들이 통제된 상태에서도 훈련성과 변수인 취업확률은 광역시에 비해 그 밖의 지역에서 성과가 높게 나타나고 있다. 즉, 지역의 빈 일자리 정보도 고려해야겠지만 광역시도의 경우 실업자 훈련의 고유 목적인 취업 외에 다른 목적(취미 등)의 훈련 분배 비중이 상대적으로 높을 가능성이 있다. 즉, 훈련접근성이 좋기 때문에 취업의 목적이 아닌 다른 이유로 훈련을 이수하는 비중이 높게 나타난 결과로 해석될 수 있다. 훈련성과 분석 결과, 지역 간 불평등이 존재하지 않는다고도 설명될 수도 있어서 보다 객관적인 추가 분석이 필요하다.

다음으로는 훈련 유형별로 상태를 통제했을 때, 훈련 과정에 따라 차이가 있는지 살펴보았다. 이를 위해 실업자 훈련 유형(내일배움카드 여부)을 제외한 나머지 속성들을 유사하게 구성한 다음 훈련 유형 차이에 따른 취업 성과의 차이가 존재하는지 살펴보았다. 성향점수(propensity score) 매칭을 위해 최근거리매칭 방법을 이용하였으며, 매칭을 위한 확률적 범주는 0.0000001로 한정하였다. 그 결과 총 336,050개의 표본 가운데 27,586개의 관측치(13,793쌍)가 추출되었으며, 매칭된 관측치에 대하여 훈련유형을 제외한 나머지 속성들²⁾이 동일한지 살펴보기 위하여 균형성 분석(t-검정)을 실시하였다. 매칭된 데이터의 t-검정 결과 p값이 대부분 0.9 이상으로 두 집단 간에 통계적인 차이가 없는 것으로 나타났다.

2) 내일배움카드 참여자의 훈련 참여 전 실업 기간이 모두 기타값으로 입력되어 해당 매칭에서는 훈련 참여 전 실업 기간 변수는 제외하였음.

〈표 4-36〉 매칭 관측치의 균형성 분석

구분	평균	평균차	차이의 표준오차	95% 신뢰구간 표준오차		t값	
				하한	상한		
연령	내일배움카드	29.21	-0.001	0.109	-0.216	0.213	-0.01
	내일배움카드 외	29.22					
학력	내일배움카드	1.63	0.000	0.006	-0.012	0.012	-0.01
	내일배움카드 외	1.63					
성별	내일배움카드	0.48	0.000	0.006	-0.012	0.012	0.01
	내일배움카드 외	0.48					
훈련 지역	내일배움카드	1.82	0.000	0.042	-0.082	0.083	0.01
	내일배움카드 외	1.82					
훈련 NCS	내일배움카드	8.22	-0.001	0.080	-0.158	0.157	-0.01
	내일배움카드 외	8.22					
훈련 기간	내일배움카드	0.79	0.000	0.010	-0.019	0.018	-0.04
	내일배움카드 외	0.79					

관측된 개인 특성을 살펴보더라도 두 집단 간 큰 차이를 보이지는 않는다. 즉, 초기 상태에 대한 통제가 적절하게 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 4-37〉 매칭 관측치의 개인특성 비교

구분	내일배움카드		내일배움카드 외		
	빈도	백분율	빈도	백분율	
연령	34세 이하	10,995	79.7	10,995	79.7
	35세 이상 ~ 45세 미만	1,587	11.5	1,587	11.5
	45세 이상 ~ 55세 미만	845	6.1	847	6.1
	55세 이상 ~ 65세 미만	347	2.5	344	2.5
	66세 이상	19	0.1	20	0.1
학력	고졸이하	5,154	37.4	5,142	37.3
	대졸	8,538	61.9	8,543	61.9
	대학원졸 이상	82	0.6	83	0.6
	기타	19	0.1	25	0.2
성별	여성	7,160	51.9	7,159	51.9
	남성	6,633	48.1	6,634	48.1

구분		내일배움카드		내일배움카드 외	
		빈도	백분율	빈도	백분율
실업 기간	3년 미만	0	0.0	617	4.5
	3년 이상 ~ 5년 미만	0	0.0	535	3.9
	5년 이상 ~ 8년 미만	0	0.0	503	3.6
	8년 이상 ~ 10년 미만	0	0.0	509	3.7
	10년 이상	0	0.0	878	6.4
	기타	13,793	100.0	10,751	77.9
훈련 지역	서울	9,396	68.1	9,395	68.1
	부산	911	6.6	912	6.6
	대구	311	2.3	312	2.3
	인천	480	3.5	480	3.5
	광주	100	0.7	100	0.7
	대전	659	4.8	659	4.8
	울산	6	0.0	6	0.0
	세종	1	0.0	1	0.0
	경기	1,381	10.0	1,381	10.0
	강원	12	0.1	12	0.1
	충북	12	0.1	11	0.1
	충남	60	0.4	61	0.4
	전북	88	0.6	87	0.6
	전남	37	0.3	36	0.3
	경북	125	0.9	125	0.9
	경남	202	1.5	203	1.5
	제주	12	0.1	12	0.1
훈련 NCS	경영·회계·사무	6,351	46.0	6,351	46.0
	금융·보험	25	0.2	25	0.2
	교육·자연·사회과학	17	0.1	17	0.1
	법률·경찰·소방·교도·국방	1	0.0	0	0.0
	보건·의료	266	1.9	263	1.9
	사회복지·종교	22	0.2	22	0.2
	문화·예술·디자인·방송	1,897	13.8	1,901	13.8
	영업판매	52	0.4	52	0.4
	경비·청소	46	0.3	46	0.3
	이용·숙박·여행·오락·스포츠	506	3.7	505	3.7
	음식서비스	108	0.8	106	0.8
	건설	1,282	9.3	1,283	9.3
	기계	1,235	9.0	1,236	9.0

구분		내일배움카드		내일배움카드 외	
		빈도	백분율	빈도	백분율
	재료	126	0.9	126	0.9
	화학	8	0.1	8	0.1
	섬유·의복	78	0.6	78	0.6
	전기·전자	982	7.1	987	7.2
	정보통신	421	3.1	421	3.1
	식품가공	114	0.8	110	0.8
	인쇄·목재·가구·공예	234	1.7	234	1.7
	환경·에너지·안전	22	0.2	22	0.2
훈련기간	3개월	4,501	32.6	4,495	32.6
	3개월초과~1년	3,170	23.0	3,172	23.0
	1년초과~2년	3	0.02	4	0.03
	2년초과~3년	5	0.04	6	0.04
	기타	6,114	44.3	6,116	44.3

훈련 유형별로 통제한 이후 훈련 성과에 차이가 있는지 살펴보기 위해 취업여부를 이용하여 로짓 분석을 실시하였다. 취업 여부에 대한 다른 통제변수들의 결과는 대체적으로 앞선 지역별 통제 모형의 분석과 유사하게 나타나고 있으므로 훈련 유형 변수를 중심으로 살펴보았다.

훈련유형 변수의 경우 내일배움카드제를 기준으로 그 외 훈련(국가기간 전략산업직종훈련, 사업주훈련, 컨소시엄훈련, 지역산업맞춤형훈련)의 계숫값은 0.839로 내일배움카드제훈련에 비해 취업 성과가 좋게 나타나고 있다. 즉, 다른 요소들이 통제된 상태에서도 해당 훈련 과정들의 취업 성과가 좋다는 것은, 앞의 분석과 마찬가지로 실업자 훈련의 고유 목적에 따른 접근이 내일배움카드제보다는 다른 훈련 과정에서 보다 잘 이루어지고 있다고 볼 수 있다.

취업성과의 차이는 직업훈련 프로그램 뿐만 아니라 훈련대상, 훈련수준 및 내용, 성, 연령, 학력 등 인적속성 등에 기인하는 바가 크므로 직업훈련 프로그램의 단순 구분으로 그 성과를 측정하기 어렵다는 측면도 고려해야 한다.

〈표 4-38〉 실업자훈련 참여자의 취업성과(logit 모형)

Variable		Estimate	Standard error	z-value
상수항		-0.863***	0.19	-4.58
연령		0.014	0.01	1.45
연령2		0.000	0.00	-1.85
교육수준: 고졸	대졸	0.244***	0.03	8.74
	대학원졸 이상	0.194	0.16	1.18
	기타2)	-0.404	0.34	-1.18
성별: 여성		-0.141***	0.03	-4.71
훈련지역: 서울	부산	-0.160**	0.06	-2.87
	대구	0.087	0.09	1.02
	인천	0.335***	0.07	4.67
	광주	-0.197	0.18	-1.12
	대전	0.176**	0.06	2.93
	울산	-0.803	0.70	-1.15
	세종	0.923	1.45	0.64
	경기	0.179***	0.04	3.98
	강원	0.197	0.43	0.46
	충북	0.075	0.44	0.17
	충남	-0.019	0.19	-0.10
	전북	-0.278	0.17	-1.66
	전남	-0.125	0.29	-0.43
	경북	-0.063	0.14	-0.44
	경남	0.000	0.11	0.00
제주	-0.749	0.52	-1.45	
훈련 전 실업기간: 3년 미만	3년 이상 ~ 5년 미만	-0.097	0.12	-0.80
	5년 이상 ~ 8년 미만	-0.361**	0.12	-2.93
	8년 이상 ~ 10년 미만	-0.325**	0.12	-2.65
	10년 이상	-0.574***	0.11	-5.28
	기타2)	-0.160	0.09	-1.85
훈련유형: 내일배움카드		0.839***	0.03	31.04
훈련NCS: 경영·회계· 사무	금융·보험	1.045**	0.33	3.17
	교육·자연·사회과학	0.195	0.35	0.55
	보건·의료	0.259**	0.09	2.77

Variable		Estimate	Standard error	z-value
	사회복지·종교	-1.162**	0.43	-2.69
	문화·예술·디자인·방송	-0.642***	0.06	-10.87
	영업판매	-0.500*	0.21	-2.43
	경비·청소	0.240	0.22	1.11
	이용·숙박·여행·오락·스포츠	-0.281***	0.07	-3.87
	음식서비스	0.403**	0.15	2.75
	건설	-0.240***	0.05	-4.38
	기계	0.153**	0.06	2.77
	재료	0.150	0.14	1.07
	화학	-0.050	0.58	-0.09
	섬유·의복	-0.796***	0.19	-4.26
	전기·전자	-0.294***	0.06	-5.06
	정보통신	-0.348***	0.08	-4.32
	식품가공	0.246	0.14	1.71
	인쇄·목재·가구·공예	-0.444***	0.11	-4.21
	환경·에너지·안전	-0.833*	0.38	-2.20
훈련기간: 3개월	3개월초과~1년	0.251***	0.05	5.39
	1년초과~2년	0.362	0.77	0.47
	2년초과~3년	1.167	0.64	1.82
	기타2)	0.367***	0.04	9.50
LR chi2		2126.05**		
Pseudo R2		0.06		
N		27,585		

- 주: 1) 훈련 종료 후 3개월 이내 취업여부로 취업성과 판단
 2) 무응답, 분류불능 등 포함
 3) *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

나. 재직자훈련

재직자훈련의 경우는 훈련의 고유 목적이 취업이 아니라 인적자본의 향상에 있다. 이에 따라 성향점수매칭을 통해 통제하는 방법보다는 훈련 이

전과 이후를 비교하여 살펴보는 방법으로 성과 차이를 분석하였다. 즉, 인적자본의 대리 지표로 활용될 수 있는 임금을 이용하여 훈련 전후의 성과 차이를 비교하여 살펴보고자 한다.

이를 위해 이중차분법 DID(difference in difference)를 이용하여 재직자의 훈련 전후 성과 차이를 비교하였다. 분석은 재직자훈련(2017년)을 받기 직전 연도와 훈련을 받은 직후 연도의 임금 차이를 종속변수로 사용하였다.

재직자훈련의 훈련 성과는 연령이 낮을수록, 여성일수록, 광역시가 아닌 그 밖의 지역일수록, 대규모 기업일수록 훈련성고가 높게 나타났고, 훈련 직종이나 훈련과정에서도 그 차이가 나타나고 있다. 해당 요소들은 다른 요소들이 통제된 모형이기 때문에 성과 부문에서 속성별 차이를 제거한다면 불평등 요소가 될 가능성이 높다. 사업장 규모가 클수록 훈련참여가 용이하므로 상대적으로 여건이 어려운 중소기업에 대한 참여 기회 확대와 여건 개선이 필요하다.

〈표 4-39〉 재직자훈련 참여자의 취업성과(DID 모형)

Variable		Estimate	Standard error	z-value
상수항		0.471***	0.01	77.53
연령		-0.014***	0.00	-70.24
연령2		0.000***	0.00	53.80
교육수준: 고졸	대졸	0.000	0.00	-0.31
	대학원졸 이상	-0.005	0.00	-1.55
	기타2)	0.004***	0.00	3.44
성별: 여성		-0.017***	0.00	-25.59
사업체 소재지: 광역시		0.002***	0.00	3.82
사업체 규모: 50인 미만	50인 이상 ~ 150인 미만	-0.003***	0.00	-3.44
	150인 이상 ~ 300인 미만	0.004***	0.00	3.49
	300인 이상	0.010***	0.00	11.95

Variable		Estimate	Standard error	z-value
훈련NCS: 사업관리	경영·회계·사무	0.012**	0.00	2.98
	금융·보험	0.070***	0.00	16.25
	교육·자연·사회과학	0.027***	0.00	5.96
	법률·경찰·소방·교도·국방	0.050***	0.00	11.36
	보건·의료	0.011**	0.00	2.64
	사회복지·종교	0.005	0.00	1.15
	문화·예술·디자인·방송	0.003	0.01	0.49
	운전·운송	0.038***	0.00	7.64
	영업판매	0.038***	0.00	8.31
	경비·청소	0.011*	0.00	2.34
	이용·숙박·여행·오락·스포츠	0.101***	0.01	18.96
	음식서비스	0.063***	0.01	8.05
	건설	-0.045***	0.00	-10.15
	기계	-0.030***	0.00	-6.81
	재료	-0.055***	0.01	-9.32
	화학	0.027***	0.01	4.23
	섬유·의복	0.016	0.01	1.63
	전기·전자	0.000	0.00	0.08
	정보통신	0.023***	0.00	5.12
	식품가공	0.047***	0.01	6.51
인쇄·목재·가구·공예	0.005	0.01	0.38	
환경·에너지·안전	0.005	0.00	1.28	
농림어업	0.064***	0.01	6.35	
훈련기관 소재지: 광역시	0.000	0.00	-0.20	
훈련유형: 국가인적자원개발컨소시엄, 지역산업맞춤형 훈련	-0.003***	0.00	-2.03	
R2	0.02			
Adj R2	0.02			
F값	766.61***			
N	1,131,725			

주: 1) 재직자훈련(2017년)을 받기 직전 연도와 훈련을 받은 직후 연도의 로그임금 차이
 2) 무응답, 분류 불능 등 포함
 3) *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

제4절 소결

직업훈련과 불평등에 관한 논의는 많은 관심과는 달리 지금까지 논의된 적이 없었다. 이는 논의 필요성과 중요성이 현저하게 떨어지거나 아니면, 매우 중요하여 많은 관찰과 분석을 했으나 유의미한 결과를 도출하지 못했을 수도 있기 때문이다.

사실, 불평등을 분석할 수 있는 접근이 용이한 자료, 즉 한국노동패널, 고용보험DB(HRD-net) 등을 통해 살펴본 결과, 사실적인 차이는 일부 발견할 수 있었으나 직업훈련이 실제 불평등에 큰 영향을 미친다고 주장할 만한 근거를 찾기 어려웠다.

발견된 사실은 글로벌 금융위기 등 대내외적으로 경제적인 큰 충격이 발생한 시기에 직업훈련은 임금분포에 미세한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직업훈련 참여자의 임금분포(로그월평균임금)와 소득분포(로그월평균소득)에 큰 영향을 미치지 않고 있음을 볼 수 있다.

직업훈련 참여가 임금 및 소득에 어떠한 영향을, 그리고 어느 정도의 효과를 미치는지를 패널분석을 통해 살펴보았다. 불평등 분석을 위해 직업훈련 참여자 그룹을 분석대상 기간 중 직업훈련에 참여한 사람 전체, 개인이 속한 가구소득이 소득분위 4분위 이하, 5분위 이하, 중위소득 이하 등으로 구분하여 각 그룹별 차이를 분석하였다.

분석 결과, 직업훈련은 임금과 가구소득 모두에 정(+)의 영향을 유의미하게 미치는 것으로 나타났다. 특징적인 것은 소득분위가 낮을수록 계숫값이 낮으며, 중위소득 이하에서 가장 높게 나타났다. 이는 저소득층의 직업훈련 참여 효과가 상대적으로 작은 것으로 해석할 수 있어 불평등 해소를 위해서는 저소득층 등 취약계층에 대한 보다 강화된 지원이 필요하다는

것을 확인할 수 있다.

현행 직업훈련 시스템으로는 저소득, 저임금 계층의 훈련 참여를 유인하기 어려운 측면이 있으므로 상대적으로 접근성과 기회 부여를 확대하여 직업훈련 본연의 기능을 실현할 수 있도록 할 필요가 있다.

직업훈련 공급의 절대적 규모로 비교하여 살펴보기에는 각 지역의 인구 등 환경적 차이가 있기 때문에 훈련기관 및 훈련과정, 훈련인원을 비교하기 위해서는 인구수 대비 비율로 살펴보았다.

훈련기관의 인구 대비 비중을 보면 서울과 전북이 가장 높은 0.024%를 차지하고 있고, 광주가 0.021%, 충남이 0.020%로 전국 평균에 비해 높은 수준을 보이고 있다. 훈련과정 개설을 지역의 생산가능인구 대비 비율로 살펴보면, 전국 평균이 0.214%인데 반해 서울은 0.522%로 전국 가운데 가장 높은 비율을 보이고 있고, 상당수의 광역시가 0.2% 이상으로 전체 평균을 상회하거나 비슷한 수준을 보이고 있다.

훈련비 지급에서 지역별로 차이가 있는지 살펴보면, 훈련비를 지급한 연 인원은 448만 명으로 나타났고, 복수 훈련과정을 제외한 지급 순인원은 277만 명으로 나타났다. 이에, 훈련 총비용은 1조 3,600만 원가량으로 추계되었으며, 지역 인구 1인당 훈련비 평균은 35,800원가량으로 산출되었다. 인구 1인당 훈련비용이 가장 높은 지역은 서울로 61,981원으로 나타났고, 광주가 47,640원, 부산이 45,432원, 대구가 41,304원의 순으로 나타났으며, 세종을 제외한 모든 광역시도는 3만 원을 상회하는 것으로 나타났다.

2017년을 기준으로 전체 실업자훈련 실시 인원은 33만 6,000여 명으로 나타났고, 그 가운데 여성이 58.3%, 남성이 41.7%로 나타나고 있다. 연령 대별로 살펴보면 청년이 65.2%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 중년 26.7%, 장년 7.3% 등으로 청년과 중년의 비중이 대다수를 차지하고 있

다. 훈련유형별 취업자의 월평균 임금을 살펴보면 전체적으로 평균 168.7만 원을 받고 있는 것으로 나타났고, 지역산업맞춤형훈련(구직자) 참여자의 임금이 가장 높은 232.8만 원으로 나타났으며, 내일배움카드제가 가장 낮은 156.0만 원을 보이고 있다.

재직자훈련의 총 참여자 수는 순인원 규모로 220만 명이 참여했고, 남성이 65.1%, 여성이 34.9%로 훈련참여자 비중에서 남성과 여성 간 큰 차이를 보이고 있다. 전체적으로는 훈련 전 해와 훈련 다음 해를 비교했을 때 12.6%의 임금 상승을 보이고 있다.

성향점수매칭(propensity score matching) 방법을 이용하여 지역이나 훈련 유형에 따른 훈련 성과 차이가 있는지 살펴보았다. 훈련 전 초기 상태를 통제된 후 균일한 훈련 과정을 진행했을 때 나타나는 성과 차이는 불평등 요소로 해석할 수 있다.

실업자훈련의 경우 전체적으로 유의미한 변수를 중심으로 보면, 교육수준의 경우 고졸에 비해 대졸의 취업확률이 높았으며, 실업기간이 길수록 취업 확률이 낮은 것으로 나타났다. 또한 보편적인 훈련과정인 내일배움카드제에 비해 사업목표가 상대적으로 명확한 사업주훈련, 컨소시엄훈련, 국가기간전략산업직종훈련 등의 취업률이 높았으며, 훈련 직종별로 취업에 차이를 보이고 있다. 이와 더불어 훈련기간이 길수록 취업 확률이 높아지고 있음을 확인할 수 있는데, 3년이 초과된 과정의 경우 유의성을 찾을 수 없었다.

재직자훈련은 이중차분법 DID(difference in difference)를 이용하여 재직자훈련 전후 성과 차이를 비교하였다. 재직자훈련의 훈련 성과는 연령이 낮을수록, 여성일수록, 광역시가 아닌 그 밖의 지역일수록, 대규모 기업일수록 훈련 성과가 높게 나타났고, 훈련 직종이나 훈련 과정에서도 그 차이

가 나타나고 있다. 해당 요소들은 다른 요소들이 통제된 모형이기 때문에 성과 부문에 있어 속성별 차이를 제거한다면 불평등 요소가 될 가능성이 높다.

실업자훈련보다 재직자훈련이, 중소기업보다 대기업이, 연령이 낮을수록 훈련성과가 높게 나타난 결과를 통해 볼 때, 현재의 성과 중심의 직업훈련이 과정과 대상 중심으로 옮겨갈 필요가 있음을 시사한다. 즉 직업훈련의 공공성을 고려할 때 상대적으로 취업, 고용유지 등 훈련성과가 높은 그룹에 기회와 접근성을 높이는 것보다는 이러한 여건이 충분하지 않은 저임금·저소득층의 참여를 확대할 수 있는 체제로 직업훈련 시스템이 개편되어야 한다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

제5장

직업능력개발과 사회이동성 분석

제1절 개요

제2절 이론적 배경

제3절 선행연구 검토

제4절 분석결과

제5절 소결

제5장 | 직업능력개발과 사회이동성 분석

제1절 개요

직업능력개발은 ‘직업교육’과 ‘직업훈련’의 두 가지 수단으로 구분된다. 직업교육은 전반적인 교육체계와 관련되고, 직업훈련은 노동시장제도를 통한 공공정책과 기업차원의 생산성 향상을 위한 노력의 정도와 관련된다고 할 수 있다. 직업교육과 직업훈련의 효과는 주로 임금을 비롯한 노동시장 지위를 통해서 측정되는데, 노동시장의 지위는 개인의 인적 속성과 교육제도와 직업훈련 구조에 따라 결정된다. 즉, 인적자본의 수준과 제도적 환경이 노동시장 성과를 결정짓는다고 할 수 있다. 그러나 인적자본의 수준은 개인별로 상당한 격차가 존재하고, 이 격차는 개인의 타고난 능력이나 노력과 같은 개인적 요인과, 부모의 학력이나 경제력과 같은 귀속적 요인이 결합된 결과로 드러나게 된다. 따라서 직업능력개발은 결국 개인적 요인과 귀속적 요인, 그리고 제도적인 요인에 따라 그 성과가 결정됨에 따라 성과에도 격차가 발생할 수 있다.

이 연구는 직업능력개발과 불평등 간의 관계를 다루는 것으로써 제3장에서는 직업교육의 불평등 문제를, 제4장에서는 직업훈련의 불평등 문제를

다루고 있다. 이들 장의 연구결과와 별도로 선행연구들을 살펴보면, 직업교육은 노동시장 성과에 그다지 긍정적인 기여를 하지 못하는 것으로 확인된다. 직업계고 졸업자와 전문대학 졸업자의 노동시장 성과를 4년제 대학 졸업자와 비교해 본 결과 취업소요기간 외에는 특별한 프리미엄을 발생시키지 못하는 것으로 보고된다(박태준 외, 2003; 김흥기 외, 2017; 안홍성, 2017; 최수정, 2018). 또한 직업교육의 사회이동성에 대한 긍정적인 영향 역시 발견되지 않는다(남재욱 외, 2019).

앞서 제3장과 제4장에서 직업교육과 직업훈련에서 드러나는 불평등 문제를 다루었다면, 이 장에서는 직업교육의 관점에서 사회이동성에 관한 몇 가지 주제들을 다루고자 한다. 먼저, 계층 상향이동의 동력으로서의 '능력'의 현황을 비교하기 위하여 청년세대(19~34세)의 다차원적 빈곤지수를 직업계고 졸업자와 대학이상 졸업자로 구분해서 살펴볼 것이다. 그리고 사회이동성 인식의 측면에서 직업계고 졸업자와 비직업계고 졸업자를 비교와 함께 분석 결과를 요약하고 그 정책적 함의를 제시한다.

제2절 이론적 배경

사회이동성을 가능하게 하는 동력은 크게 개인의 노력과 환경으로 구분할 수 있다. 먼저, 열심히 노력하면 성공할 수 있다는 신념은 지금까지 사회이동성의 중요한 동력으로 작용해왔다. 그러나 자신의 노력으로 할 수 없는 부분, 즉 부모의 배경과 같은 귀속요인도 사회이동성의 중요한 요인으로 작동하고 있다. 교육을 흔히 계층이동의 사다리라 부르고 있지만 전반적인 교육수준이 높아진 데 따른 기저효과와 잠재성장률 하락은 절대적

상향 이동의 가능성을 제약하고 있다. 이 같은 환경에서 부모의 사회경제적 지위에 따라 자녀에 대한 교육투자의 격차가 확대되고 있고, 이것은 상층은 상층의 지위를 유지하거나 더 높은 상층으로의 이동성을 촉진하는 역할을 하는 한편, 하층으로의 지위 하락을 적극적으로 막는 역할도 수행한다. 반면에, 충분한 교육투자를 기대하기 어려운 하층의 경우는 상향이동을 기대하기 어려워진다. 따라서 사회이동성을 논하는 데 있어서 개인의 노력으로는 해결할 수 없는 요인, 즉 기회 요인에 대한 논의를 배제할 수 없다.

사회이동성에 관한 연구는 소득불평등과 기회의 불평등 주제와 연관되어 있다. 소득불평등과 사회이동성 간의 관계는 코락(M. Corak)이 처음 소개한 '위대한 개츠비 곡선'에서 잘 드러난다. 이것은 소득불평등과 사회이동성 간의 역(-)의 상관관계를 보여주는데, 소득불평등이 심각한 국가일수록 세대 간 이동성이 낮아지는 결과를 제시하고 있다(Corak, 2013: 82). 세대 간 사회이동성은 앞서 언급한 귀속요인의 영향력으로 대표되고, 이는 다시 기회의 차이, 즉 기회의 불평등으로 치환하여 설명할 수 있다.

직업교육과 불평등에 관한 연구로 교육체제와 관련된 연구들이 다수 존재한다. 일반적으로 교육체제는 대학 진학을 돕는 일반교육과 노동시장 진입을 돕는 직업교육으로 구분된다. 교육의 목적에 따른 뚜렷한 계열화가 이루어진다는 것인데, 여기서 선발의 문제가 교육체제의 특성을 결정짓는다고 본다. 학교에서 선발이 이루어지는 시기로 살펴보면, 미국은 만기선발의 종합교육체제를 갖추고 있다. 모든 학생에게 교육의 기회를 보장하고 만기 선발을 통해서 교육을 통한 사회이동 기회가 많다는 특징이 있다. 한편, 기술 발달에 따른 세분화된 직업기술 습득에 대한 사회적 요구에 적합한 계열별 교육체제에서는 조기선발을 한다. 독일이 그 예이다. 이 경우 계열 간 수직적 차별화가 클 경우 불평등의 영속화 위험이 존재한다(Bol & Van de

Werforst, 2013; Bol et al., 2014; 남재욱 외 2019: 25~27 재인용).

직업능력개발에 있어서 기회는 두 가지 측면으로 검토할 수 있다. 하나는 직업교육과 관련되는 측면이고, 다른 하나는 직업훈련과 관련되는 측면이다. 직업교육의 경우에는 직업교육에 대한 접근의 기회불평등 보다는 직업교육을 선택한 요인을 관찰하는 것이 주가 될 것이다. 왜냐하면 직업교육은 사회적 지위 상승의 방편이라기 보다 효과적인 지위상승의 기회를 얻기 어려운 계층의 선택지라는 의미가 더 크다고 보기 때문이다. 따라서 직업교육과 관련한 연구주제는 직업계고와 전문대학을 선택한 이들의 사회경제적 배경을 고찰하는 것이 될 것이다. 이에 대해서는 제3장에서 충분히 논의하였으므로 이를 참조하기 바란다. 두 번째 측면인 직업훈련은 직업교육과 달리 노동시장에서의 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 직업훈련의 성과에 관한 선행연구들은 대체로 임금상승에 효과가 있다는 것을 보여주고 있다. 그러나 긍정적인 성과를 야기하는 직업훈련은 이 중구조의 노동시장에서 안정적인 1차 부문에 종사하는 사람들에게 편향적으로 제공되는 특징이 있다. 따라서 직업훈련에 대해서는 접근의 기회의 관점에서 접근하는 것이 타당할 것이다.

제3절 선행연구 검토

직업교육과 기회의 불평등은 직업교육과 일반교육의 노동시장 성과 측면에서 차이가 존재한다는 것에 근거해서 논의를 시작한다. 직업교육을 담당하는 교육기관을 직업계 고등학교와 전문대학으로 정의할 경우 이들 교육기관 졸업생의 노동시장의 성과를 다른 교육기관 출신들의 그것과 비교

하는 것에서 출발한다. 불평등과 사회이동의 측면에서 직업교육을 고찰한 연구로는 다음을 들 수 있다. 박태준 외(2003)는 직업교육이 사회이동의 수단이 되지 못함에 따라 직업교육 기피 현상이 발생하였다고 제시하고 있고, 김흥기 외(2017)에서는 특성화고 학생은 세부 전공 또는 이에 기반한 일자리와 적성의 차이, 고교입학 시 불충분한 진로탐색, 학부모 등이 가진 상향이동 경로로서의 '대학'의 의미 등에 따라 대학진학 욕구를 가진다는 연구 결과를 제시하였다.

안홍성(2017)은 중등단계 실업교육이 사회적 성취와 사회이동 욕구를 충족시키지 못한 이유로 실업교육정책을 실패한 것으로 평가하고 있으며(남재욱 외, 2019: 39), 최수정(2018)은 직업계고 졸업자의 고용 프리미엄은 연령이 증가할수록 감소하고, 전문대 졸업자와 4년제 대학 졸업자의 임금격차가 단기와 장기에서 지속된다는 점을 실증하였다.

구경아(2019)는 같은 대학졸업자 중에서도 출신고교 유형에 따른 노동시장 성과 격차가 존재하고, 일반고 졸업자에 비해 특성화고 졸업자의 취업소요기간이 짧지만 임금은 일반고 출신이 유의하게 높은 것으로 나타났으며, 영향요인으로 개인 배경 중 성, 연령 등이 유의한 것으로 분석하였다. 이상과 같이 노동시장 성과를 기준으로 볼 때 직업계 고등학교 선택은 일반계 고등학교 선택에 비해 열위의 전략으로 볼 수 있다.

직업교육과 사회이동성의 직접적인 관계를 다룬 연구는 찾아보기 어렵다. 남재욱 외(2019)의 연구는 이 주제를 본격적으로 다룬 연구로 꼽힌다. 한국교육고용패널 조사자료를 이용하여 직업교육의 사회이동 효과를 분석한 결과, 직업계고 출신 청년층의 경우 부모소득과 본인소득을 비교할 경우 상향이동이 31%인 반면에 하향이동이 41%로, 그리고 이동하지 않는 경우가 28%로 전체적으로 상향이동의 확률이 크지 않은 것으로 확인되었

다. 상향이동을 높이고 하향이동을 낮추는 요인으로는 전공일치도가 꼽혔고, 현장실습, 진로교육, 인턴십, 직업훈련, 자격증 획득 등 일련의 직업능력개발 활동은 유의한 영향력을 보이지 않는 것으로 분석하였다.

한편, 서로 다른 유형의 직업교육체제를 갖춘 국가(독일, 오스트리아, 스위스), 미국, 스웨덴의 사례를 통해 직업교육이 사회이동에 미치는 영향을 파악하였다. 듀얼시스템을 가진 독일의 경우 귀속적 자원, 즉 부모의 배경이 유리하지 않은 학생들에게 현장훈련 접근성이 높은 반면, 일찌감치 계열이 분리됨에 따라 노동계급 자녀가 고등교육을 통한 계급 지위 상승의 기회가 적다는 점을 확인하였다. 그러나 오스트리아와 스위스의 경우는 도제교육 이수자들의 일반교육 학위 확보를 지원함으로써 상향이동성이 개선되는 효과를 발견하였다. 직업교육과 일반교육이 분리되지 않은 미국의 경우, 같은 고졸자 중 직업교육을 받은 자가 그렇지 않은 자에 비해 좋은 경제적 성과를 가져간다는 사실을 확인했다. 미국과 유사한 스웨덴의 경우 의무교육인 공교육에서 직업교육이 제공됨에 따라 접근성이 높다는 점, 그리고 숙련노동 계층에 대한 대우가 낮지 않은 노동시장 환경이 존재한다는 점에 따라 직업교육이 사회이동 측면에서 장점이 있다는 사실을 확인하였다. 우리나라의 경우 독일과 유사하게 교육제도에서 직업교육이 일반교육과 분리되어 있지만 전반적으로 높은 대학진학률과 좋은 일자리들이 대학졸업자들에게 집중된다는 측면에서 직업교육의 사회이동성 효과가 낮다는 점을 지적하고 있다.

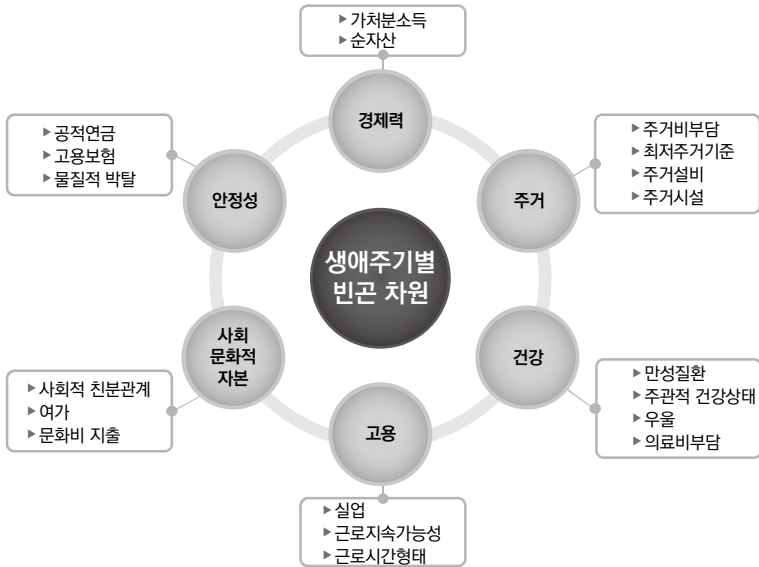
제4절 분석결과

1. 다차원적 빈곤 접근

사회이동성 접근에 앞서 다차원 빈곤 접근에 의한 실태를 살펴보기로 한다. 인간발달 혹은 ‘능력(capabilities)’의 관점에서 고안된 다차원 빈곤 지수를 청년세대에 적용하여 검토함으로써 향후 상향이동의 가능성을 예측하는 데 참고할 수 있다.

김문길 외(2017)는 Sen의 ‘능력이론’에 기반하여 생애주기별 다차원적 빈곤의 영역과 지표를 구성하였다. 소득으로 측정되는 빈곤율의 경우 성인으로의 이행 과정에 있는 청년세대의 ‘능력’을 과소평가할 위험성이 있어서 인간발달의 관점에서 ‘능력’을 종합적으로 측정할 수 있는 다차원 빈곤 지수를 개발하였다. 전문가 조사를 통해 다차원 빈곤의 영역은 경제력, 주거, 건강, 고용, 사회문화적 자본, 안정성의 6가지로 구성했고, 각 영역별로 2~4개의 지표가 포함되어 총 19개의 지표가 포함되어 있다. 가중치는 각 영역의 가중치가 동일한 값(=1)을 가지도록 영역별 세부 지표의 가중치를 조정한 내재적 가중치(nested weight)를 활용하였다.

[그림 5-1] 생애주기별 다차원 빈곤틀

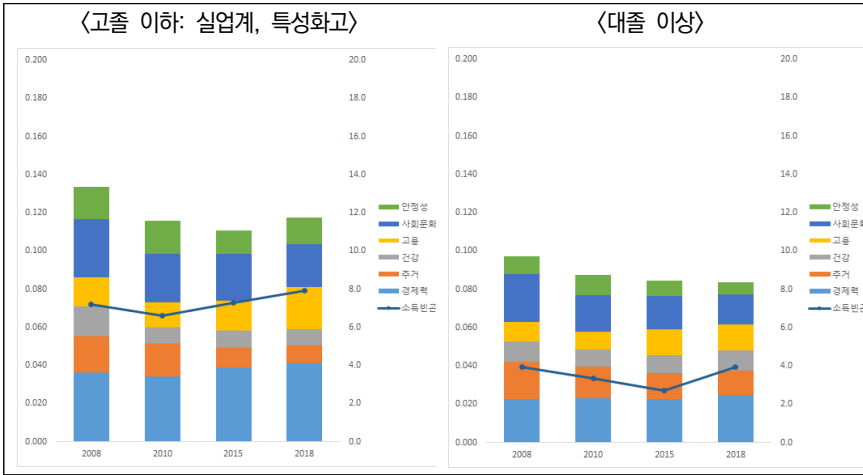


자료: 김문길 외(2017), p.257.

대학졸업자 이상의 학력을 가진 계층과 고졸이하의 학력을 가진 계층을 나누어 다차원 빈곤 현황을 살펴보았는데, 직업교육 이수자의 특성을 살펴 보기 위하여 실업계, 특성화고 졸업생만 분리하여 비교해보았다. 아래 그림에서 보듯이 직업계고 졸업자의 다차원 빈곤 지수는 대학 이상 졸업자에 비해 높은 수준이다. 그리고 직업계고 졸업자의 경우 2015년까지 감소한 후 2018년에 다소 증가한 것을 알 수 있다. 그러나 대졸이상의 경우는 최근으로 올수록 조금씩 감소하는 패턴을 보인다.

[그림 5-2] 청년층 교육수준별 다차원 빈곤 현황과 추이

(단위: 점, %)

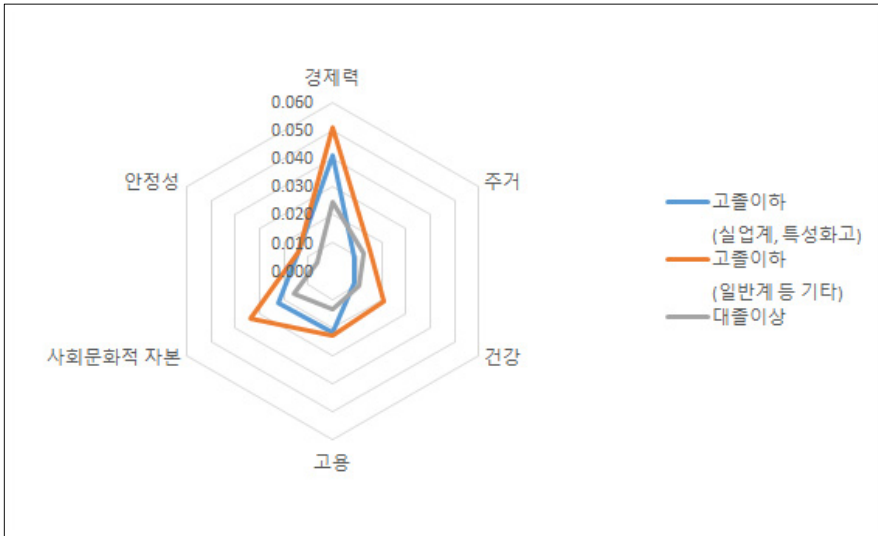


주: 기준 연도 기준임. 각 연도 횡단면 개인가중치를 적용함. 각 연도 19세 이상~34세 이하 청년을 대상으로 함. 다차원 빈곤 점수는 6개 하위 차원 점수의 합이나 영역에 따라 응답 값이 있는 유효표본을 대상으로 분석하였으므로 다차원 빈곤 점수의 합이 영역 점수의 합과 다를 수 있음. 소득빈곤은 기준 연도 중위 가구 처분가능소득 50% 미만임.
 자료: 한국보건사회연구원(각 연도), 한국복지패널 원자료

2018년의 각 영역별 빈곤지수의 구성비를 비교해보면, 직업계고 졸업생의 경우 대졸자에 비해 주거와 건강 영역을 제외한 모든 영역에서 빈곤(혹은 결핍) 수준이 높은 것을 알 수 있다. 소득과 자산으로 측정된 경제력이 보다 빈곤하게 나타났고, 실업과 고용안정성 측면에서 측정된 고용의 영역도 대졸자에 비해 큰 비중을 차지한다. 그리고 사회문화적 자본과 안정성의 측면에서도 대졸자에 비해 낮은 특징을 보인다.

[그림 5-3] 청년층 교육수준별 다차원 빈곤(2018년)

(단위: 점)



주: 기준 연도 기준임. 각 연도 횡단면 개인가중치를 적용함. 각 연도 19세 이상~34세 이하 청년을 대상으로 함.

자료: 한국보건사회연구원(2018), 한국복지패널 원자료

2. 사회이동성 관련 인식

사회이동성(social mobility)은 사회통합을 이루는 주요한 구성요소로 꼽힌다. OECD는 사회통합의 3가지 요소로 사회적 포용, 사회적 자본과 함께 사회이동성을 꼽고 있다(OECD, 2011). 사회적 포용은 빈곤과 불평등과 같은 사회적 배제의 측면에서, 사회적 자본은 사회적 신뢰와 시민 참여의 측면에서, 그리고 사회이동성은 사회 내 지위의 이동성과 가능성 측면에서 측정될 수 있다. 이들 세 요소가 잘 보장된 사회일수록 사회통합 정도가 높다고 보고 있다.

이처럼 사회통합의 측면에서 사회이동성을 실증적인 자료를 활용하여 분석한 연구로 여유진 외(2015)를 꼽을 수 있다. 이 연구는 사회이동의 실태와 인식을 통합적으로 분석할 수 있는 자료를 확보하기 위하여 「사회이동과 사회통합 실태조사」를 실시하였다. 표본은 전국 만 19세 이상~75세 이하의 남녀 4,052명으로 구성되어 있다(여유진 외, 2015: 17~21).

여기서는 응답자의 직업교육 여부가 사회이동성 관련 인식에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 고등학교 유형 변수를 활용하여 직업계고 졸업자와 비직업계고 졸업자(일반계고, 특성화-자사고, 예술-체육고, 기타(대안학교, 검정고시 등))를 구분하였다.

〈표 5-1〉 출신 고등학교 계열별 응답자 분포

(단위: 명, %)

구분	N	구성비
중졸이하	735	18.7
비직업계고	2,682	66.2
직업계고	515	13.1
전체	3,982	100.0

자료: 한국보건사회연구원(2015). 「사회이동과 사회통합 실태조사」, 원자료

사회이동성 실증연구에서 활용되는 변수로는 학력, 소득(임금), 계층변수(직업위세, 소득분위 등), 주관적 사회경제적 지위(SES) 등을 꼽을 수 있다. 이 중 학력은 우리나라의 전반적인 학력수준 상승으로 과거에 비해 학력상향이동성은 크게 향상된 것으로 나타나 별도 분석은 큰 의미가 없을 것으로 생각된다. 경제학 계열 연구에서는 주로 소득 변수를, 사회학 계열 연구에서는 계층변수를 주로 활용하고 있는데, 여기서는 주관적 사회경제적 지위(SES)를 이용해서 분석하고자 한다.

15세 무렵과 현재의 주관적 계층을 10점 척도에서 5점 척도로 변환하여 교차분석을 하였다. 비직업계고 출신과 직업계고 출신의 현재 주관적 계층별 비율을 비교해보면, 하층으로 응답한 비율은 비직업계고 출신이 7.3%인 데 비해, 직업계고 출신은 14.5%로 거의 2배에 달한다. 중상층으로 응답한 비율은 각각 11.6%와 7.8%로 비직업계고 출신의 비율이 높게 나타났다. 전체적으로 현재의 주관적 계층은 직업계고 출신이 비직업계고 출신에 비해 낮다는 것을 알 수 있다.

전체적으로 15세 무렵에 하층에서 현재에도 하층에 속하는 비율은 35.9%로 현재 하층에 속한 비율 11.7%의 약 3배 수준으로 높다. 비직업계고 졸업생을 보면, 15세 무렵 하층에서 현재에도 하층에 속하는 비율은 28.4%로 현재 하층에 속한 비율 7.3%의 약 4배 수준이고, 중하층의 경우는 47.9%로 현재 하층에 속한 비율인 32.8%보다 높은 수준이다. 직업계고 졸업생을 보면, 15세 무렵 하층에서 현재에도 하층에 속하는 비율은 36.1%로 현재 하층 비율 14.5%의 약 2.5배에 달하고, 두 시기 모두 중하층이라고 응답한 비율은 47.3%로 현재 중하층 비율 39.6%보다 조금 더 높은 수준이다.

〈표 5-2〉 출신 고등학교 계열별 주관적 계층 인식 변화

(단위: %, 점)

구분		15세 무렵 주관적 계층						
		하층	중하층	중간층	중상층	상층	전체	
현재 주관적 계층	전체	하층	35.9	9.8	7.5	8.1	24.6	11.7
		중하층	43.7	48.9	27.2	23.9	25.1	35.5
		중간층	18.0	36.6	54.9	44.3	35.6	43.1
		중상층	2.5	4.6	10.2	22.9	12.2	9.4
		상층	0.0	0.2	0.3	1.0	2.6	0.3

구분		15세 무렵 주관적 계층					
		하층	중하층	중간층	중상층	상층	전체
중졸이하	하층	42.4	16.3	24.4	29.0	9.2	24.9
	중하층	38.2	51.9	27.0	44.0	61.9	41.9
	중간층	17.4	28.7	43.6	26.3	28.9	29.9
	중상층	1.9	2.9	4.1	0.7	0.0	2.8
	상층	0.0	0.3	1.0	0.0	0.0	0.4
비직업계고	하층	28.4	6.7	4.4	5.9	25.7	7.3
	중하층	49.0	47.9	25.9	21.1	15.2	32.8
	중간층	18.9	40.1	58.2	46.3	39.5	48.0
	중상층	3.7	5.1	11.4	25.7	15.7	11.6
	상층	0.0	0.2	0.2	1.0	3.9	0.4
직업계고	하층	36.1	8.9	12.3	9.2	35.1	14.5
	중하층	42.6	47.3	34.0	32.6	28.0	39.6
	중간층	19.6	37.8	44.8	40.4	26.7	38.0
	중상층	1.7	6.0	9.0	16.7	10.1	7.8
	상층	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	0.1

자료: 한국보건사회연구원(2015). 「사회이동과 사회통합 실태조사」, 원자료

세대 내 상향이동 전망(우리 사회에서 일생 동안 노력을 한다면 개인의 사회경제적 지위가 높아질 가능성이 얼마나 된다고 생각하십니까?)에 대해서 비 직업계고 졸업자의 경우 50.9%가 높다고 전망한 반면, 직업계고 졸업자의 경우는 44.9%로 비직업계고 졸업자에 비해 6%p 낮은 것으로 나타나 직업계고 졸업자가 전반적인 상향이동 가능성을 낮게 전망하는 것을 알 수 있다.

이를 연령대로 구분하여 살펴보면, 청년층의 경우 비직업계고 졸업자는 상향이동 가능성을 높게 전망하는 비율이 50.6%인 데 비해, 직업계고 졸업자는 45.1%로 5.5%p 낮게 나타났으며, 중고령층은 각각 51.0%와 45.6%로 5.4%p 낮게 나타났다.

〈표 5-3〉 출신 고등학교 계열별 세대 내 상향이동 전망

(단위: %)

구분		매우 높다	약간 높다	(높다)	약간 낮다	매우 낮다	(낮다)	모름
전체	중졸이하	3.3	43.5	(46.8)	33.4	15.4	(48.8)	4.5
	비 직업계고	3.6	47.4	(50.9)	32.4	13.5	(45.8)	3.3
	직업계고	4.2	40.7	(44.9)	35.2	15.9	(51.1)	4.0
	전체	3.6	45.8	(49.4)	32.8	14.2	(46.9)	3.7
청년층 (19~34 세)	중졸이하	-	-	-	-	-	-	-
	비직업계고	2.6	48.0	(50.6)	34.4	11.8	(46.1)	3.3
	직업계고	8.3	36.8	(45.1)	37.7	13.1	(50.8)	4.1
	전체	3.2	46.9	(50.1)	34.7	11.8	(46.5)	3.4
중고령 층 (35~64 세)	중졸이하	3.5	43.0	(46.5)	31.8	17.5	(49.3)	4.2
	비직업계고	3.7	47.3	(51.0)	31.2	14.6	(45.8)	3.2
	직업계고	3.1	42.5	(45.6)	33.8	17.2	(51.0)	3.4
	전체	3.6	45.8	(49.4)	31.7	15.5	(47.2)	3.4
노인층 (65~75 세)	중졸이하	2.9	44.3	(47.3)	35.8	12.5	(48.3)	4.4
	비직업계고	13.4	39.7	(53.1)	29.6	11.8	(41.4)	5.5
	직업계고	0.0	28.5	(28.5)	47.4	8.9	(56.3)	15.3
	전체	4.9	42.7	(47.6)	35.1	12.2	(47.3)	5.1

주: 청년층의 중졸이하자는 사례 수가 거의 없거나 적어서 제시하지 않음.

자료: 한국보건사회연구원(2015), 「사회이동과 사회통합 실태조사」, 원자료

세대 간 상향이동 전망(일반적으로 부모 세대에 비해 자식세대의 사회경제적 지위가 어떻게 달라질 것이라고 생각하십니까?)은 전체적으로 높다고 응답한 비율이 60.9%로, 낮다는 응답 32.9%의 약 2배에 달하는 것으로 나타났다. 위에서 세대 내 상향이동 가능성을 긍정적으로 보는 응답 비율이 절반에 약간 못 미친 것과 비교하면 세대 내 이동성보다 세대 간 이동성을 조금 더 긍정적으로 전망하는 것을 알 수 있다. 출신 고등학교 계열별로 비교해보면, 비직업계고 출신의 경우 높다고 전망하는 비율이 61.6%이고,

직업계고 출신의 경우는 59.6%로 비직업계고 출신이 세대 간 상향이동성을 보다 긍정적으로 전망하는 것을 알 수 있다.

연령대별로 구분하여 살펴보면, 청년의 경우 비직업계고 출신의 경우 높다고 전망하는 비율이 60.8%이고, 직업계고 출신의 경우는 58.3%로 역시 비직업계고 출신이 세대 간 상향이동을 보다 긍정적으로 전망하는 것을 알 수 있다. 중고령층의 경우는 두 집단 모두 청년층에 비해 긍정적으로 전망하고 있음을 알 수 있다.

〈표 5-4〉 출신 고등학교 계열별 세대 간 상향이동 전망

(단위: %)

구분		매우 높다	약간 높다	(높다)	약간 낮다	매우 낮다	(낮다)	모름
전체	중졸이하	5.1	54.0	(59.1)	26.5	6.5	(33.1)	7.8
	비직업계고	4.3	57.3	(61.6)	26.0	6.9	(32.8)	5.5
	직업계고	3.3	56.2	(59.6)	25.7	7.1	(32.8)	7.7
	전체	4.3	56.6	(60.9)	26.0	6.9	(32.9)	6.2
청년층 (19~34 세)	중졸이하	-	-	-	-	-	-	-
	비직업계고	3.1	57.7	(60.8)	26.9	5.5	(32.4)	6.8
	직업계고	3.3	55.0	(58.3)	27.8	6.1	(33.8)	7.9
	전체	3.1	57.3	(60.5)	27.0	5.6	(32.6)	7.0
중고령 층 (35~64 세)	중졸이하	5.5	52.1	(57.6)	26.8	5.0	(31.8)	10.7
	비직업계고	5.1	57.3	(62.4)	25.2	7.7	(33.0)	4.7
	직업계고	3.0	57.3	(60.3)	24.1	7.7	(31.7)	8.0
	전체	4.8	56.4	(61.2)	25.3	7.3	(32.6)	6.2
노인층 (65~75 세)	중졸이하	4.4	57.4	(61.8)	26.2	8.9	(35.0)	3.2
	비직업계고	4.1	53.4	(57.5)	28.0	7.9	(35.9)	6.6
	직업계고	11.2	40.5	(51.8)	45.9	2.4	(48.2)	0.0
	전체	4.7	55.8	(60.5)	27.4	8.4	(35.8)	3.8

주: 청년층의 중졸이하자는 사례 수가 거의 없거나 적어서 제시하지 않음.
 자료: 한국보건사회연구원(2015), 「사회이동과 사회통합 실태조사」, 원자료

한국 사회에서 각 사항별로 평등하다고 생각하는지 불평등하다고 생각하는지에 대해서 조사하였다. 이 중 기회의 평등에 해당하는 교육 기회, 취업 기회, 승진·승급 기회의 평등 정도와 법의 집행과 소득과 재산의 평등 정도에 대해 출신 고등학교 계열별 인식의 차이를 살펴보기로 한다. 먼저, 교육기회의 평등에 대해서는 전체적으로 매우 평등 4.9%, 대체로 평등 36.7%, 보통 34.1%, 대체로 불평등 22.4%, 매우 불평등 2.0%로 나타나 교육 기회에 대해서는 대체로 평등하거나 보통으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 비직업계고 출신자의 경우는 전체 응답자에 비해 보다 평등하다고 인식하는 비율이 높았으며, 직업계고 출신자의 경우는 전체 응답자보다 평등하다고 인식하는 비율이 낮은 것으로 나타났다. 청년층의 경우는 전체 응답자에 비해 교육기회에 대해 조금 더 불평등한 것으로 인식하는 특징을 보인다. 청년층 중 비직업계고 출신자에 비해 직업계고 출신자가 대체로 교육기회를 불평등하게 인식하는 경향을 확인할 수 있다.

〈표 5-5〉 출신 고등학교 계열별 교육기회 평등에 대한 인식

(단위: %)

구분		매우 평등	대체로 평등	보통	대체로 불평등	매우 불평등
전체	중졸이하	5.8	35.0	31.6	25.4	2.2
	비직업계고	4.8	37.2	34.3	21.9	1.8
	직업계고	4.0	35.7	36.4	21.0	2.9
	전체	4.9	36.7	34.1	22.4	2.0
청년층 (19~34세)	중졸이하	-	-	-	-	-
	비직업계고	3.7	36.0	34.6	24.3	1.5
	직업계고	5.9	30.7	37.8	21.9	3.6
	전체	3.9	35.5	34.9	24.1	1.7
중고령층 (35~64세)	중졸이하	5.1	37.3	30.3	24.8	2.5
	비직업계고	5.6	38.0	34.6	19.9	2.0

구분		매우 평등	대체로 평등	보통	대체로 불평등	매우 불평등
	직업계고	3.6	37.1	36.6	20.1	2.7
	전체	5.2	37.7	34.2	20.7	2.2
노인층 (65~75세)	중졸이하	6.9	31.6	33.7	26.2	1.6
	비직업계고	4.3	38.2	24.7	32.5	0.3
	직업계고	0.0	43.0	20.3	34.4	2.4
	전체	6.1	33.4	31.3	27.8	1.4

주: 청년층의 중졸이하자는 사례 수가 거의 없거나 적어서 제시하지 않음.
 자료: 한국보건사회연구원(2015). 「사회이동과 사회통합 실태조사」, 원자료

출신 고등학교 계열별 취업 기회 평등에 대한 인식을 살펴보면, 매우 평등 1.4%, 대체로 평등 17.1%, 보통 36.1%, 대체로 불평등 40.1%, 매우 불평등 5.4%로 전반적으로 교육기회보다 취업기회가 불평등하다고 인식하는 경향을 확인할 수 있다. 전체 응답자 중 비직업계고 출신자보다 직업계고 출신자가 취업기회를 더욱 불평등하게 인식하는 특징을 보인다. 청년층의 경우는 비직업계고 출신자는 평등(매우 평등, 대체로 평등)하다고 보는 비율이 17.4%인데 비해 직업계고 출신자는 17.5%로 거의 비슷하지만, 매우 평등하다고 인식하는 비율은 직업계고 출신이 조금 더 많이 나타났다. 불평등(대체로 불평등, 매우 불평등)하다고 응답한 비율은 비직업계고 출신이 48.8%, 직업계고 출신이 41.9%로 비직업계고 출신이 더 높은 것으로 나타났다. 전체적으로 청년층의 경우는 전체 응답자에 비해 직업계고 출신이 취업기회를 상대적으로 더 평등하게 인식하는 것을 알 수 있다.

〈표 5-6〉 출신 고등학교 계열별 취업기회 평등에 대한 인식

(단위: %)

구분		매우 평등	대체로 평등	보통	대체로 불평등	매우 불평등
전체	중졸 이하	1.1	16.0	37.4	40.1	5.5
	비직업계고	1.4	17.6	35.7	40.2	5.1
	직업계고	1.5	16.0	36.8	39.0	6.7
	전체	1.4	17.1	36.1	40.1	5.4
청년층 (19~34세)	중졸 이하	-	-	-	-	-
	비직업계고	1.3	16.1	33.9	43.9	4.9
	직업계고	3.0	14.5	40.6	33.0	8.9
	전체	1.4	16.0	34.6	42.8	5.3
중고령층 (35~64세)	중졸 이하	1.0	15.4	35.5	41.8	6.3
	비직업계고	1.5	18.4	37.4	37.5	5.2
	직업계고	1.1	16.3	35.7	41.1	5.8
	전체	1.4	17.6	36.8	38.8	5.5
노인층 (65~75세)	중졸 이하	1.1	16.5	40.4	37.5	4.5
	비직업계고	2.3	20.6	24.3	48.2	4.7
	직업계고	0.0	19.5	31.7	36.2	12.5
	전체	1.3	17.5	36.8	39.5	4.9

주: 청년층의 중졸이하자는 사례 수가 거의 없거나 적어서 제시하지 않음.
 자료: 한국보건사회연구원(2015). 「사회이동과 사회통합 실태조사」, 원자료

출신 고등학교 계열별 승진·승급 기회 평등에 대한 인식을 살펴보면, 매우 평등 0.8%, 대체로 평등 12.2%, 보통 42.4%, 대체로 불평등 39.9%, 매우 불평등 4.8%로 나타나 취업기회와 비슷하게 불평등하게 인식하는 경향이 강한 것을 알 수 있다. 전체 응답자 중 출신 계열별로 인식을 비교해보면, 직업계고 출신자가 비직업계고 출신자에 비해 평등하다고 인식하는 경향도 강하고, 동시에 불평등하다고 인식하는 경향도 강한 것으로 나타났다. 청년층을 살펴보면, 평등하다고 인식하는 비율은 두 집단이 비슷하지만, 불평등하다고 인식하는 비율은 직업계고 출신에서 보다 높게 나타났다.

〈표 5-7〉 출신 고등학교 계열별 승진·승급 기회 평등에 대한 인식

(단위: %)

구분		매우 평등	대체로 평등	보통	대체로 불평등	매우 불평등
전체	중졸 이하	0.2	11.1	47.0	37.0	4.8
	비직업계고	0.8	12.3	42.0	40.2	4.7
	직업계고	1.3	13.1	38.3	41.9	5.4
	전체	0.8	12.2	42.4	39.9	4.8
청년층 (19~34세)	중졸 이하	-	-	-	-	-
	비직업계고	0.9	11.3	41.0	43.1	3.7
	직업계고	1.5	10.2	43.2	38.1	7.0
	전체	0.9	11.2	41.3	42.6	4.0
중고령층 (35~64세)	중졸 이하	0.2	12.1	45.7	35.8	6.2
	비직업계고	0.8	12.7	42.8	38.5	5.2
	직업계고	1.2	14.0	37.0	43.2	4.6
	전체	0.8	12.8	42.4	38.8	5.3
노인층 (65~75세)	중졸 이하	0.1	9.9	48.5	38.9	2.6
	비직업계고	0.9	17.5	37.4	36.0	8.3
	직업계고	0.0	14.7	33.1	41.4	10.8
	전체	0.2	11.6	45.6	38.4	4.1

주: 청년층의 중졸이하자는 사례 수가 거의 없거나 적어서 제시하지 않음.
 자료: 한국보건사회연구원(2015), 「사회이동과 사회통합 실태조사」, 원자료

출신 고등학교 계열별 법의 집행 평등에 대한 인식을 살펴보면, 전체 응답자의 경우 매우 평등 1.8%, 대체로 평등 14.1%, 보통 38.5%, 대체로 불평등 35.0%, 매우 불평등 10.5%로 나타나 전반적으로 법의 집행을 불평등하다고 인식하는 경향이 강한 것을 알 수 있다. 전체적으로 비직업계고 출신자가 직업계고 출신자에 비해 법의 집행에 대해 불평등하다고 인식하는 경향이 강한 것으로 나타났다. 청년층을 대상으로 살펴보면, 직업계고 출신자가 비직업계고 출신자보다 법의 집행이 평등하다고 인식하는 경향이 있고, 불평등하다는 인식은 전체적으로 비슷한 것으로 나타났다.

〈표 5-8〉 출신 고등학교 계열별 법의 집행 평등에 대한 인식

(단위: %)

구분		매우 평등	대체로 평등	보통	대체로 불평등	매우 불평등
전체	중졸 이하	1.6	14.1	41.3	34.8	8.2
	비직업계고	1.7	14.2	37.6	35.3	11.2
	직업계고	2.7	13.6	39.9	34.1	9.8
	전체	1.8	14.1	38.5	35.0	10.5
청년층 (19~34세)	중졸 이하	-	-	-	-	-
	비직업계고	1.3	13.1	36.5	36.9	12.2
	직업계고	1.2	16.4	33.2	40.5	8.7
	전체	1.3	13.4	36.3	37.2	11.8
중고령층 (35~64세)	중졸 이하	1.5	13.2	42.7	34.0	8.6
	비직업계고	2.1	15.0	38.4	33.8	10.8
	직업계고	3.2	12.8	42.4	31.7	9.8
	전체	2.2	14.4	39.7	33.5	10.2
노인층 (65~75세)	중졸 이하	1.9	15.6	38.8	36.1	7.7
	비직업계고	0.0	13.8	36.0	44.2	6.1
	직업계고	0.0	10.6	30.8	41.4	17.2
	전체	1.4	15.0	37.9	37.9	7.8

주: 청년층의 중졸이하자는 사례 수가 거의 없거나 적어서 제시하지 않음.

자료: 한국보건사회연구원(2015), 「사회이동과 사회통합 실태조사」, 원자료

출신 고등학교 계열별 소득과 재산 평등에 대한 인식을 살펴보면, 전체 응답자의 경우 매우 평등 0.7%, 대체로 평등 10.7%, 보통 35.2%, 대체로 불평등 43.6%, 매우 불평등 9.8%로 나타나 전체적으로 상기 모든 사항들 보다 불평등하다고 인식하는 경향이 강하게 나타났다. 이는 비직업계고 출신자보다 직업계고 출신자에게서 더 강하게 나타난다. 청년층을 별도로 살펴보면, 전체 응답자에 비해 불평등하게 인식하는 정도가 약한 것으로 나타났다. 그러나 직업계고 출신 청년들이 비직업계고 출신 청년들에 비해 소득과 재산의 불평등을 훨씬 강하게 인식하는 특징을 확인할 수 있다.

〈표 5-9〉 출신 고등학교 계열별 소득과 재산 평등에 대한 인식

(단위: %)

구분		매우 평등	대체로 평등	보통	대체로 불평등	매우 불평등
전체	중졸 이하	0.4	10.2	33.4	44.6	11.3
	비직업계고	0.6	10.8	36.3	43.1	9.3
	직업계고	1.5	10.4	31.8	45.5	10.7
	전체	0.7	10.7	35.2	43.6	9.8
청년층 (19~34세)	중졸 이하	-	-	-	-	-
	비직업계고	0.8	10.0	39.3	40.2	9.7
	직업계고	1.2	9.3	31.2	44.2	14.1
	전체	0.9	9.9	38.6	40.6	10.1
중고령층 (35~64세)	중졸 이하	0.3	10.2	32.9	46.3	10.3
	비직업계고	0.5	11.1	34.1	45.1	9.1
	직업계고	1.7	11.0	31.7	46.6	9.1
	전체	0.7	10.9	33.5	45.6	9.3
노인층 (65~75세)	중졸 이하	0.5	10.5	33.7	42.3	13.0
	비직업계고	0.0	16.5	40.9	36.8	5.9
	직업계고	0.0	6.2	39.1	31.2	23.5
	전체	0.4	11.5	35.4	40.7	12.1

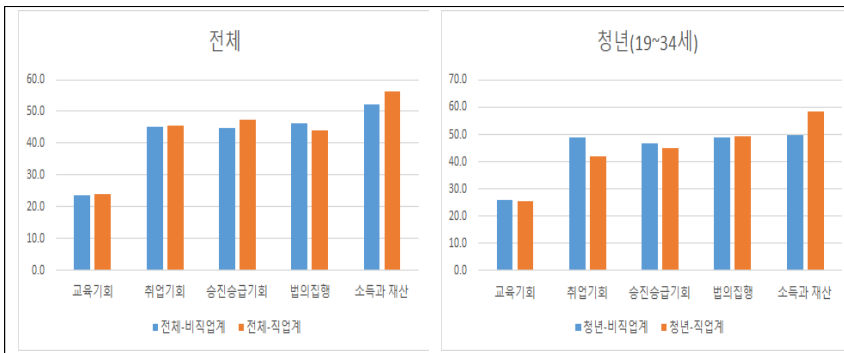
주: 청년층의 중졸이하자는 사례 수가 거의 없거나 적어서 제시하지 않음.
 자료: 한국보건사회연구원(2015), 「사회이동과 사회통합 실태조사」, 원자료

위의 5가지 사항에 대한 불평등 인식을 전체 응답자와 청년층만을 분리하여 불평등 인식(대체로 불평등하다, 매우 불평등하다) 비율을 하나의 그래프로 그려보면 아래 그림과 같다. 전체 응답자 중에서 비직업계고 출신자가 직업계고 출신자보다 더 불평등하다고 인식하는 항목은 법의 집행 하나이며, 나머지는 모두 직업계고 출신자가 더 불평등하게 인식하는 것을 알 수 있다. 특히 승진·승급기회와 소득과 재산의 불평등에 대한 인식이 더욱 강한 것을 알 수 있다. 청년층만 분리해서 살펴보면, 취업기회와 승

진·승급 기회에 대해 비직업계고 출신자들이 상대적으로 더 불평등하게 인식하는 반면, 소득과 재산에 대해서는 직업계고 출신자들이 더욱 불평등하게 인식하는 것을 알 수 있다. 이 같은 결과를 거칠게 요약하면, 비직업계고 출신 청년들은 취업과 승진·승급 기회와 같은 노동시장 기회에서 불평등을 더욱 크게 느끼는 한편, 직업계고 출신 청년들은 결과의 불평등이라 할 수 있는 소득과 재산의 불평등을 더욱 크게 느끼고 있다고 할 수 있다.

[그림 5-4] 출신 고등학교 계열별 불평등 인식 비교(요약)

(단위: 점)



자료: 한국보건사회연구원(2015). 「사회이동과 사회통합 실태조사」, 원자료

제5절 소결

본 장에서는 직업교육의 관점에서 사회이동성에 관한 몇 가지 주제들을 다루었다. 계층 상향이동 동력으로서의 '능력'의 현황을 비교하기 위하여 청년세대(19~34세)의 다차원적 빈곤 지수를 직업계고 졸업자와 대학 이상 졸업자로 구분해서 살펴보았으며, 사회이동성 인식의 측면에서 직업계고 졸업자와 비직업계고 졸업자를 비교하였다.

2018년의 각 영역별 빈곤지수의 구성비를 비교해보면, 직업계고 졸업생의 경우 대졸자에 비해 주거와 건강 영역을 제외한 모든 영역에서 빈곤(혹은 결핍) 수준이 높은 것을 알 수 있다. 소득과 자산으로 측정된 경제력이 보다 빈곤하게 나타났고, 실업과 고용안정성 측면에서 측정한 고용의 영역도 대졸자에 비해 큰 비중을 차지한다. 그리고 사회문화적 자본과 안정성의 측면에서도 대졸자에 비해 낮은 특징을 보인다.

사회이동성 실증연구에서 활용되는 변수로는 학력, 소득(임금), 계층변수(직업위세, 소득분위 등), 주관적 사회경제적 지위(SES) 등을 꼽을 수 있다. 주관적 사회경제적 지위(SES)를 이용해서 분석한 결과, 현재의 주관적 계층은 직업계고 출신이 비직업계고 출신에 비해 낮은 것을 확인하였다. 세대 간 상향이동 전망(일반적으로 부모 세대에 비해 자식세대의 사회경제적 지위가 어떻게 달라질 것이라고 생각하십니까?)은 비직업계고 출신의 경우 높다고 전망하는 비율이 61.6%이고, 직업계고 출신의 경우는 59.6%로 비직업계고 출신이 세대 간 상향이동성을 보다 긍정적으로 전망하는 것을 알 수 있다.

한국 사회에서 각 사항별로 평등하다고 생각하는지 불평등하다고 생각하는지에 대해서 조사하였다. 이 중 기회의 평등에 해당하는 교육 기회,

취업 기회, 승진·승급기회의 평등 정도와 법의 집행과 소득과 재산의 평등 정도에 대해 출신 고등학교 계열별 인식의 차이를 살펴보았다. 청년층 중 비직업계고 출신자보다 직업계고 출신이 대체로 교육기회를 불평등하게 인식하는 경향을 확인할 수 있다.

출신 고등학교 계열별 취업 기회 평등에 대한 인식을 살펴보면, 전체적으로 청년층의 경우는 전체 응답자에 비해 직업계고 출신이 취업기회를 상대적으로 더 평등하게 인식하는 것을 알 수 있다. 출신 고등학교 계열별 승진·승급 기회 평등에 대한 인식을 살펴보면, 평등하다고 인식하는 비율은 두 집단이 비슷하지만 불평등하다고 인식하는 비율은 직업계고 출신에서 보다 높게 나타났다.

이 같은 결과를 거칠게 요약하면, 비직업계고 출신 청년들은 취업과 승진·승급 기회와 같은 노동시장 기회에서 불평등을 더욱 크게 느끼는 한편, 직업계고 출신 청년들은 결과의 불평등이라 할 수 있는 소득과 재산의 불평등을 더욱 크게 느끼고 있다고 할 수 있다.

이상의 분석 결과를 토대로 직업능력개발에서 사회이동성 강화 혹은 확대를 위해서는 불평등 인식(대체로 불평등하다, 매우 불평등하다)이 높은 청년층, 특히 직업계고 출신들의 인식개선이 무엇보다 중요하다. 이를 위해 사회, 교육제도 전반의 노력이 필요하다. 특히, 승진·승급 기회와 소득, 재산 불평등에 대한 인식이 더욱 강하게 나타나고 있어 이를 해소할 수 있는 종합적인 대응방안을 마련해야 한다.

제6장

결론

제1절 요약

제2절 제언

제6장 | 결론

제1절 요약

우리나라에서의 직업능력개발은 지금까지 개발연대, 성장과 발전과정에서 정부와 공급주도의 직업능력개발 정책에 따라 확대와 팽창을 거듭해 오는 과정에서 불평등이 존재하는지에 대한 검토는 없었다. 따라서 본 연구에서는 직업능력개발에서의 불평등을 정의하고, 직업교육, 직업훈련, 그리고 사회이동성 관점에서 직업능력개발과 불평등을 실증분석하였다.

먼저, 직업능력개발에서의 불평등은 취업가능성 제고, 취업 및 역량개발을 위한 직무수행능력을 향상시키는 교육훈련에서 권리, 의무, 자격을 포함하여 기회, 과정, 결과에 차별이 없는 것으로 개념정의하였다. 불평등 관련 연구는 대부분 소득과 관련이 있고, 많은 연구들이 경제적 불평등, 노동시장 불평등에 초점을 두고 진행되어 온 것을 확인할 수 있다.

직업교육과 불평등 분석에서는 가구소득과 부모의 교육수준이 낮을수록 전문계고에 진학할 확률은 높고 대학진학 확률은 낮은 것으로 나타났다. 한편 고등교육 진학 및 노동시장 성과에는 이러한 사회경제적인 지위의 영향력이 미미하거나 거의 없었고, 종사상 지위로 볼 때 노동시장 초기 단

계에서는 미취업이나 임시·일용직의 비중이 높았으나, 장기적인 관점에서는 어느 정도 안정적인 일자리로의 이행으로 이어질 가능성이 있음을 확인할 수 있었다. 그럼에도 불구하고, 실증분석 결과 직업계고 졸업이 노동시장 이행에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 여전히 직업교육이 보다 나은 일자리로의 탐색을 위한 인적자원 축적에 미흡하게 운영되고 있는지, 아니면 직업교육의 부정적인 인식 자체가 일종의 낙인효과로 나타나는 것인지에 대해서는 보다 면밀히 살펴볼 필요가 있다.

노동시장에 진입한 이후 더 나은 일자리로 진입하기 어려운 원인이 개인이 극복할 수 없는 불평등적인 요소로 인한 것이라면, 경력개발뿐만 아니라 인식전환을 동반하지 않은 직업교육으로는 직업계고 및 전문대학 졸업생의 저성과 및 실업을 완화하기 어렵다는 것을 시사한다. 특히 직업교육이 노동시장의 원활한 이행에 긍정적으로 작용하기 위해서는 진로지도의 체계화, 현장실습의 장려, 취업 지원체계의 구축이라는 장기적인 정책이 수립되어야 한다.

교육단계별 이행 및 노동시장 이행에서 나타나는 가구배경의 불평등, 또는 직업교육으로 인한 불평등의 양상을 살펴보기 위해서는 진로지도, 부모의 정서적 지원, 대학생활 경험 관련 변수 등 보다 다양한 특성들이 고려되어야 할 것으로 판단된다. 본 연구 결과는 기존에 보고된 바 있는 교육단계별 이행에서 존재하는 불평등의 요인을 KEEP I 자료로 실증하여 다시 확인하였고, 직업교육에 따라 노동시장 이행이 어떤 유형으로 나타나는지 살펴보는 것에 그쳤다. 그럼에도 불구하고, 장기적인 관점에서 직업교육이 안정적인 일자리로 이행하는 데 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 가능성을 보였으며, 직업계고 및 전문대학에서의 직업교육 운영과정의 개선 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공하는 데 의의가 있다.

직업훈련과 불평등 분석에서, 한국노동패널조사(2008~2017년) 자료를 활용하여 직업훈련을 받고 있거나 또는 받은 경험이 있는 사람을 대상으로 연도별 임금분포(임금밀도함수, 직업훈련 참여자의 임금 및 소득분포와 로그임금, 로그소득분포 추이 포함)의 변화를 살펴보았다. 일부 연도(2010년, 2013년, 2015년 등)에서 분포가 일부 상이한 모습을 보여주고 있으나 큰 변화는 없는 것으로 나타났다.

2009~2018년 전체 자료를 사용하여 분석한 결과, 직업훈련 참여 여부는 로그월평균임금에 정(+)의 영향을 미치며, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 성, 연령, 학력(교육 연수), 노조 가입 등도 정(+)의 영향을 유의하게 미치는 것으로 분석되었다. 연령제곱, 자격증, 고용보험 가입 등은 부의 영향을 유의하게 미치는 것을 나타났다. 분석 대상을 중위소득 이하, 소득 5분위 이하, 소득 4분위 이하로 구분하여 살펴본 결과, 대부분의 변수에서 매우 유사한 결과가 나타났으나, 특히 직업훈련 참여여부가 로그월평균임금에 미치는 정도는 미미하기는 하나 중위소득 이하가 높고, 소득 5분위, 소득 4분위 순으로 낮고 유의하게 나타났다. 이는 log가구총소득을 종속변수로 하여 분석한 결과와도 매우 유사하게 나타났다.

직업훈련 유형별 불평등 분석 결과, 훈련과정 개설을 지역의 생산가능 인구 대비 비율로 살펴보면, 전국 평균은 0.214%인데 반해 서울은 0.522%로 전국 가운데 가장 높은 비율을 보이고 있고, 상당수의 광역시가 0.2% 이상으로 전체 평균을 상회하거나 비슷한 수준을 보이고 있다. 인구 1인당 훈련 비용이 가장 높은 지역은 서울로 61,981원으로 나타났고, 광주가 47,640원, 부산이 45,432원, 대구가 41,304원의 순으로 나타났다. 재직자훈련의 경우, 훈련 인원 또한 전국 평균은 취업자 대비 11.6% 수준으로 나타났고, 서울의 경우 34.7%로 전국 평균을 크게 상회하는 수준을 보이고 있다.

실업자훈련을 대상으로 성향점수매칭(propensity score matching) 방법을 이용하여 초기 상태를 통제한 후에도 취업여부에 차이가 있는지 분석한 결과, 교육수준의 경우 고졸에 비해 대졸의 취업확률이 높았으며, 실업기간이 길수록 취업 확률이 낮은 것으로 나타났다. 또한 보편적인 훈련과정인 내일배움카드제에 비해 사업목표가 상대적으로 명확한 사업주훈련, 컨소시엄훈련, 국가기간전략산업직종훈련 등의 취업률이 높았으며, 훈련직종별로 취업에 차이를 보이고 있다.

이중차분법 DID(difference in difference)를 이용하여 재직자의 훈련 전과 훈련 후의 성과 차이를 비교한 결과 연령이 낮을수록, 여성일수록, 광역시가 아닌 그 밖의 지역일수록, 대규모 기업일수록 훈련 성과가 높게 나타났으며, 훈련 직종이나 훈련 과정에서도 그 차이가 나타나고 있다.

이러한 결과를 통해 소득 분위가 낮을수록 직업훈련의 효과, 즉 월평균 임금에 미치는 영향이 작다는 의미이며, 직업훈련이 임금불평등 해소를 위해서는 저임금 계층에 대한 참여와 기회 확대가 필요함을 보여준다.

현행 직업훈련 시스템으로는 저소득·저임금 계층의 훈련 참여를 유인하기 어려운 측면이 있으므로 상대적으로 접근성과 기회 부여를 확대하여 직업훈련 본연의 기능을 실현할 수 있도록 할 필요가 있다.

실업자훈련보다 재직자훈련이, 중소기업보다 대기업이, 연령이 낮을수록 훈련성고가 높게 나타난 결과를 통해 볼 때, 현재의 성과 중심의 직업훈련이 과정과 대상 중심으로 옮겨갈 필요가 있음을 시사한다. 즉 직업훈련의 공공성을 고려할 때 상대적으로 취업, 고용유지 등 훈련성고가 높은 그룹에 기회와 접근성을 높이는 것보다 이러한 여건이 충분하지 않은 저임금, 저소득층의 참여를 확대할 수 있는 체제로 직업훈련 시스템이 개편되어야 한다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

직업능력개발과 사회이동성 분석에서는 청년세대(19~34세)의 다차원적 빈곤지수를 직업계고 졸업자와 대학이상 졸업자로 구분해서 살펴보았으며, 사회이동성 인식의 측면에서 직업계고 졸업자와 비직업계고 졸업자를 비교분석하였다. 분석 결과, 직업능력개발에서 사회이동성 강화 혹은 확대를 위해서는 불평등 인식(대체로 불평등하다, 매우 불평등하다)이 높은 청년층, 특히 직업계고 출신들의 인식개선이 무엇보다 중요하다는 사실을 확인하였다.

직업능력개발의 주요 주체인 고용복지+센터, 직업훈련기관, 전문대학 관계자를 대상으로 심층면담조사 결과를 보면, 직업능력개발에 불평등 존재 여부에 대해 찬반이 분명하게 나누어지고 있음을 발견하였다. 자세한 응답 결과는 부록에서 확인할 수 있다.

직업능력개발의 기회, 선택의 불평등이 과정과 결과의 차별로 이어지고, 관련 정보를 습득하는 과정에도 불평등이 존재하는 것으로 나타났다. 반면에 직업능력개발 참여는 개인의 의지 문제로, 기회의 불평등이 존재하는 것에 동의하지 않는다는 응답도 있다. 이러한 결과는 현재의 직업능력개발에서 불평등을 객관적으로 측정하고 모두가 수공할 수 있는 기준이 없다는 사실을 보여준다.

제2절 제언

본 연구는 근본적인 연구질문인 직업능력개발에 불평등이 존재하는가, 직업능력개발에서의 불평등은 무엇으로 측정가능한가, 직업능력개발과 불평등은 인과관계가 높고 상호의존적인가 등, 관심은 높지만 그동안 접근 혹은 분석하지 않았던 근본적인 논의에서 시작되었다. 연구목적과 연구질

문을 통해 직업능력개발에서의 불평등 실태를 진단하여 그 정도를 확인하고, 이에 대한 정책제언을 하였다.

〈표 6-1〉 정책제언(안)

구분	주요 제언	세부 내용
직업능력개발에서의 불평등 개선	- 형평성을 고려한 직업능력개발 제도·정책 설계	- 접근성, 참여기회 확대와 성과 일변도의 평가 개편
	- 보편적 권리·복지로서의 직업능력개발 추진	- 기초, 기반 역량개발 시스템 구축(정부의 역할 확대)
	- 파트너십 형성을 통한 불평등 개선	- 직업능력개발 주체들 간 상호연계 협력
	- 인재개발 불평등 인지 예산 편성 기준 및 불평등 지표 개발	- 예산 편성 시 인재개발 불평등 기준 적용 - 직업능력개발 불평등 지표 추가 개발(적용가능성 제고)
직업교육과 불평등 개선	- 직업교육의 질적수월성 확보	- 우수한 양질의 직업교육훈련 과정 개설 지원(직업교육 단계에서의 질이 노동시장 성과로 나타남)
	- 평생 직업교육훈련 기반 강화	- 직업교육과 직업훈련의 효율적 연계(학교-노동시장)를 통한 생애 직업능력개발 체계 구축
직업훈련과 불평등 개선	- 계층, 산업·직업 분리현상 완화	- 저소득 계층, 특정 산업과 직종분리 현상을 완화하여 다양한 수요에 대응
	- 선택과 집중을 통한 불평등 개선	- 정부가 지원해야 할 분야, 계층, (숙련)수준을 구분하여 집중 지원
	- 기회와 접근성 강화를 위한 인프라 구축 확대	- 광역 사회안전망 네트워크 구축(통합 오픈플랫폼 운영 지원)
사회이동성 확대	- 직업교육의 불평등 인식개선	- 진학, 재학, 노동시장 진입 등 학교-노동시장 이행 전 과정에서의 불평등 요소 제거, 완화
	- 세대 간 상하이동성 확대를 위한 직업교육 강화	- 사회전반의 인식개선과 직업교육의 질적 내실화

1. 직업능력개발에서의 불평등 개선

가. 형평성을 고려한 직업능력개발 제도·정책 설계

2020년 현재 총인구, 생산연령인구, 임금근로자, 고용보험 적용 사업장 및 노동자, 직업능력개발사업 참여자 등을 고려할 때 직업능력개발과 불평등을 논의하기에는 여러 가지 제약이 따른다. 첫째, 직업능력개발의 범위이다. 광의의 직업능력개발은 직업교육과 직업훈련을 포함하고, 나아가 평생교육과 평생학습도 아우르는 영역에 해당된다. 따라서 전 국민이 모두 직업능력개발의 수혜자이자 공급자일 수 있다.

둘째, 직업능력개발의 참여와 기회이다. 통계수치상 현재 직업능력개발의 참여자 비중은 높지 않게 나타나고 있다. 그러나 이는 학교단계의 직업교육과 구직 및 재직단계에서 고용보험과 정부재정 지원 대상의 교육훈련 프로그램에 한해 통계로 작성되고 있다. 지방자치단체, 기업을 포함한 민간 부문의 자체 교육훈련 등을 포함하면 그 규모는 크게 늘어날 것이다. 따라서 현재 나타나고 있는 통계만으로 직업능력개발에서의 불평등 존재 여부를 단정할 수 없다.

셋째, 직업능력개발의 성과이다. 많은 실증분석 결과, 직업능력개발에의 참여는 임금과 소득에 정(+)의 영향을 미치고, 또 대부분 통계적으로 유의하게 나타나고 있다. 직업능력개발은 전 생애에 걸쳐 축적된 인적자본의 총량일 수 있고, 단기간의 교육훈련이 임금과 소득에 직접적으로 큰 영향을 미친다는 것은 과잉확대해석일 수 있다. 기타 요소를 통제하고도 긍정적인 영향을 미친다고 양적·질적 분석을 통해 확인할 수 있으나 그 추정과 전망은 매우 제한적일 수 있다.

이상의 논의에서 불평등에서 직업능력개발, 직업능력개발의 불평등을 구체적으로 도출해 내기는 어렵다. 이를 위한 자료, 측정 및 분석방법 등의 개발과 축적이 필요하다.

나. 보편적 권리·복지로서의 직업능력개발 추진

그간 직업능력개발은 개인의 자발적 참여와 선택이 아닌 정부와 중앙 주도 및 공급중심의 불균형 시장구조로 존재해 왔다고 할 수 있다. 또한, 자동화, 디지털화에 따라 단기간·반복적인 훈련만으로 기업과 산업에 필요한 인력을 육성하기에는 한계가 있다. 창의적 융·복합 다기능 전문인력을 다수 필요로 하는 미래사회에서는 초기 단계에서의 기초학력, 기초 직무능력향상을 통한 양질의 우수 인재 양성이 필요하다. 특히 저소득·저학력·저임금 취약계층에 대한 기초역량개발을 위한 지원이 무엇보다 선행되어야 한다. 나아가 이를 통해 사회적 계층이동의 사다리로서 기능할 수 있도록 양질의 프로그램들이 개발, 개설되어야 할 것이다.

다. 파트너십 형성을 통한 불평등 개선

직업능력개발에서의 파트너십이 중요하다. 현재의 사회적 의사결정 시스템으로는 직업능력개발에 불평등이 존재하고 있는지조차도 파악하기 어려우며, 어떤 계층에서 어떤 분야의 어떤 훈련과정이 필요한지, 그리고 어떻게 해야 불평등이 해소되는지를 확인하기가 어렵다. 불평등이 어느 한 부분의 병목현상을 해결한다고 해서 해소되는 것이 아니므로 정부, 지자체, 훈련기관, 훈련생, 산업계, 기업 등 고용시장이나 노동시장, 그리고 직업능력개발 분야에 존재하는 다양한 주체들이 상호 연계협력을 통해 정보

교환과 직업훈련의 양적·질적 수급 대응을 통해 개선할 수 있다. 즉, 어느 한 부문만의 힘으로는 한계가 있으므로 통합, 공통의 문제인식과 함께 공동대응으로 해결할 필요가 있다.

라. 인재개발 인지 예산 편성 기준 마련 및 불평등 지표 개발

직업능력개발을 포함한 인재개발을 예산 편성 시 핵심요소로 고려하여 사업 예산에 반영될 수 있는 기반을 마련해야 한다. 직업능력개발에서의 불평등 요소를 완화하기 위해 인프라 등 중장기 핵심과제를 예산편성 시 계속사업으로 선정하여 지속적으로 개선할 필요가 있다.

또한 현재 직업능력개발에서 불평등을 판단할 수 있는 기준이 용이하지 않으므로 기존 현황 및 성과지표 이외에도 별도의 추가 지표를 개발하여 제도·정책의 개선과 더불어 사업발굴 및 추진 시에 반영할 필요가 있다.

2. 직업교육의 불평등 개선

가. 직업교육의 질적수월성 확보

중등교육 및 고등교육 이행 단계에서는 가구배경과 부모배경이 직업교육 분야 진출에 영향을 미쳤으나, 노동시장 이행 단계에서는 인적숙성에 기반한 요소들의 영향이 크지 않고 장기적으로는 양질의 일자리로의 이동 가능성이 있음을 확인하였다. 이는 초기단계에는 기초배경이 영향을 미치나 고등교육 단계에서는 교육과정을 어떻게 이수하느냐가 매우 중요하다

는 것을 보여준다. 따라서 우수한 직업교육기관, 교육프로그램 등을 제공한다면 직업교육의 불평등을 개선하는데 크게 기여할 수 있을 것이다.

나. 평생직업교육훈련 기반 강화

본 연구에서 중등단계에서 직업교육기관 선택 요인을 분석하고, 이후 고등교육 이행단계에서의 영향을 분석한 것은 개인의 가구, 부모배경이 어디까지 영향을 미치고, 그 이후 단계 및 노동시장 성과를 살펴봄으로써 직업교육의 불평등 개선 기능을 파악하고자 한 것이었다.

분석 결과에서도 보듯이 개인의 인적속성 및 사회경제적 속성은 학교단계를 거치면서 희석되고 있음을 볼 수 있었고, 직업교육 과정이 이러한 불평등을 해소하는 데 크게 기여할 수 있음을 확인하였다. 이는 어느 한 시점의 학교단계 뿐만 아니라 유치등, 중등, 고등교육 단계를 거치면서 충분히 역량을 개발할 수 있고, 이를 기반으로 기존의 불리한 여건이 극복될 수 있음을 보여준다. 따라서 생애에 걸친 평생직업능력개발 체제 구축이 무엇보다 중요하다. 다양한 경로를 갖고 있는 취약계층이 불리함을 극복하고, 직업교육을 통해서 노동시장으로 원활하게 진출할 수 있도록 지속적인 지원을 해야 한다.

궁극적으로 직업교육과 직업훈련의 실질적인 연계가 이루어져야 한다. 직업훈련은 단기간 반복훈련을 통한 취업과 직무능력향상이 목적이므로 교육 차원에서 필요한 기본적인 인성, 기초직무능력 등은 직업교육 부문에서 그 이전 단계에서 충분히 교수·학습 되고, 개인들에게 체화되어 구직단계와 재직단계에서 활용되어야 한다. 직업교육은 현재 이분화 되어 별도의 트랙으로 운영되고 있다고 해도 과언이 아니며, 직업교육과 직업훈련의 효율적인 연계가 무엇보다 필요하다.

3. 직업훈련의 불평등 개선

가. 계층, 산업·직업별 분리 현상 완화

한국노동패널(4차~20차) 자료에 나타난 직업훈련 참여자의 특성을 보면, 소득분위별로 볼 때 2~4분위에 해당하는 비중이 70%를 상회하는 것으로 나타났다. 업종별 분포 또한 사무관리, 서비스, 기계장비 등의 업종이 차지하는 비중이 역시 70% 이상을 상회하고 있다. 이는 업종, 직종은 물론, 나아가 직종분리 현상이 확연히 나타나고 있음을 볼 수 있다.

기술변화에 따라 고속련 신기술 분야 훈련 확대에 많은 재정과 프로그램을 개설하고 있으나 전통적인 직업훈련 분야에 대해서도 충분히 고려해야 한다.

나. 선택과 집중을 통한 불평등 개선

소득분위별 및 중위소득을 기준으로 한 저소득층의 직업훈련 참여에 따른 불평등 개선효과를 보면, 비저소득층에 비해 불평등 개선에 미치는 영향 정도가 높게 나타나고 있다. 상대적으로 저소득층을 타깃으로 한 직업훈련이 그 성과와 효과가 크다는 것을 보여주는 것이다. 국민내일배움카드제 등을 통해 직업훈련 참여 범위와 기간, 금액 등 접근성이 크게 강화되기는 하였으나 보편적인 훈련 기회 확대와 함께 직업훈련이 필요한 계층을 대상으로 한 목적형, 맞춤형 직업훈련을 강화하는 방향으로 정책을 추진할 필요가 있다.

정부의 역할이 고속련 첨단기술 분야와 기초숙련 기반기술 분야로 구분

하여 추진되어야 한다. 전자에는 기존의 직업훈련 지원 시스템을 대폭 개편하여 현장수요와 산업구조, 정책의지 등을 융합한 선도형 훈련분야로 육성해 나가야 한다. 이를 위해 직업훈련과 관련한 각종 규정 등을 네거티브 방식으로 전환하여 자유롭고, 신속하게 대응할 수 있는 시스템으로 개선해야 한다. 후자는 기초직업능력이 부족한 계층이 장기간 보편적인 숙련의 형성과 축적이 가능하여 노동시장에 안정적으로 정착할 수 있도록 기본역량을 길러주고, 미래사회에 필요한 기초 및 기반지식을 탄탄하게 쌓을 수 있도록 충분한 기초역량 강화를 위한 우수 교·강사, 시설, 교육과정 등을 지원할 수 있다.

이러한 정부의 선택과 집중 전략은 한정된 재정을 효율적으로 운용할 수 있는 환경을 제공하고, 실질적인 지원이 필요한 정책대상 그룹에 예산이 집중 지원될 수 있어 매우 효과적일 것으로 예상된다. 궁극적으로 우리나라 경제와 노동시장에 광범위하게 존재하는 불평등을 완화시킬 수 있는 매우 중요한 역할을 정부가 할 수 있게 되는 것이다.

다. 기회와 접근성 강화를 위한 인프라 구축 확대

지역별 훈련기관, 과정, 비용 등 분석 결과, 서울을 비롯한 수도권과 광역도시의 훈련 개설 비율이 높고, 1인당 훈련비 등도 높다. 우수훈련기관과 과정들이 대도시 중심으로 분포되어 있어 지방에 거주하는 훈련수요자들은 상대적인 기회와 접근성에서 불편을 겪고 있다. 지역, 산업, 직업 등의 분포를 고려하여 직업능력개발이 필요한 사람들이, 필요한 시기에, 원하는 훈련을 받을 수 있는 인프라를 구축해야 한다.

통합 정보플랫폼이 무엇보다 중요하고, 필요하다. 현재 운영되고 있는

스마트 직업훈련 플랫폼(STEP), 직업훈련정보망(HRD-net), 워크넷 등을 연결하고, 임금, 소득보장 관련 정보망까지 연결하는 광역 사회안전망 정보 네트워크를 구축하여 실제 직업훈련 등 지원이 필요한 사람들에게 양질의 서비스가 제공되도록 인프라를 개선해야 한다. 디지털화 등 4차 산업혁명에 따른 기술변화로 많은 데이터 수집과 분석 및 정확한 예측이 가능한 사회로 전환될 것이다. 이러한 여건변화는 실질적으로 필요한 수요처 및 수요자들에게 정확한 정보를 제공할 수 있으며, 이를 통해 관련 기관들이 다양한 서비스를 지원할 수 있게 해 준다. 정부는 인프라를 구축하고, 기업과 개인은 디지털 리터러시 강화를 통해 효과적으로 정보를 활용하여 경제사회적 거래비용을 줄이고, 효율적인 판단과 선택을 도와줄 것이다.

라. 직업훈련 제도 개선

현재 전 국민 고용보험제, 국민취업지원제, 국민내일배움카드제 등 보편적 기본권으로서의 고용사회안전망 서비스 체계를 구축해 나가고 있다. 특히, 고용보험제도 내에 직업능력개발 사업이 포함되어 있어 고용보험이 포괄하지 못하는 사각지대, 취약계층에 대한 지원과 서비스 제공이 어려운 구조이다. 물론 제도 도입에 어려움이 있고 적지 않은 시간과 검토가 필요하겠지만, 고용보험제도 확대와 더불어 직업능력개발사업 추진 구조(표준훈련비 단가 시스템)를 개편하는 일은 앞으로도 지속적으로 추진되어야 할 것이다.

4. 사회이동성 개선

가. 직업교육의 불평등 개선

실태분석을 통해 청년층 중 비직업계고에 비해 직업계고 출신인 경우 교육, 취업, 승진, 승급 기회 등 전반에서 불평등하게 인식하는 경향이 높음을 확인하였다. 이를 해소 혹은 완화하기 위한 진학, 재학, 노동시장 진입, 재직 등 학교-노동시장 이행의 전체 과정에서 불평등하다는 인식을 갖지 않도록 다양한 해소 혹은 완화 대책을 마련할 필요가 있다.

나. 세대 간 상향이동성 확대를 위한 직업교육 강화

직업계고 출신의 세대 간 상향이동성 전망 비율이 비직업계고 출신에 비해 낮게 나타나, 직업계고 출신이 사회이동성에 대해 부정적인 전망을 하고 있음을 보았다. 향후 직업교육을 통한 사회이동이 원활하게 이루어질 수 있도록 사회 전반의 인식개선과 더불어 직업교육의 질적 내실화가 필요하다.

참고문헌

제1장

〈국내 문헌〉

- 강신욱 외(2013), 소득분배 악화의 산업구조적 원인과 대응방안, 한국보건
사회연구원
- _____ (2007), 경제사회 불평등과 교육격차, 한국보건사회연구원
- 김문길 외(2013), 기회의 불평등 측정에 관한 연구, 한국보건사회연구원
- 안상훈 외(2015), 한국 사회의 이중구조와 생애주기적 불평등, 집문당
- 여유진 외(2007), 교육불평등과 빈곤의 대물림, 한국보건사회연구원
- 이병희 외(2017), 노동시장제도와 경제적 불평등, 한국노동연구원
- _____ (2015), 경제적 불평등 실태와 정책 대응, 한국노동연구원
- _____ (2014), 노동소득분배율과 경제적 불평등, 한국노동연구원
- _____ (2013), 경제적 불평등과 노동시장 연구, 한국노동연구원
- 전병유 외(2016), 다중격차, 한국 사회 불평등 구조, 페이퍼로드
- 토마 피케티(2013), 21세기 자본, 글항아리
- 브랑코 밀라노비치(2017), 왜 우리는 불평등해졌는가, 21세기북스
- 일자리위원회·관계부처 합동(2019), 노동시장 변화에 대응한 직업능력개발
혁신방안

제2장

〈국내 문헌〉

- 강신욱 외(2013), 소득분배 악화의 산업구조적 원인과 대응방안, 한국보건

사회연구원

- _____ (2007), 경제·사회 불평등과 교육격차, 한국보건사회연구원
- 공 주 외(2018), 한국의 소득불평등에 관한 새로운 접근, 산업노동연구 제24권3호, 한국산업노동학회, pp.1~34
- 김문길 외(2013), 기회의 불평등 측정에 관한 연구, 한국보건사회연구원
- 김장호 외(2005), 한국의 인적자원-도전과 새 패러다임, 법문사
- 김철희 외(2020), 신직업능력개발체제 구상 및 실행방안 연구, 한국직업능력개발원
- 남기곤(2017), 교육 불평등의 현실과 정책 대안, 한국사회보장학회 정기학술발표논문집, 2017권2호
- 성재민(2020), 코로나 극복이 불평등 심화로 귀결되지 않으려면?, 노동리뷰 2020년 7월호(통권 제184호), 한국노동연구원
- 여유진 외(2007), 교육불평등과 빈곤의 대물림, 한국보건사회연구원
- 이병희 외(2017), 노동시장제도와 경제적 불평등, 한국노동연구원
- _____ (2015), 경제적 불평등 실태와 정책 대응, 한국노동연구원
- _____ (2014), 노동소득분배율과 경제적 불평등, 한국노동연구원
- _____ (2013), 경제적 불평등과 노동시장 연구, 한국노동연구원
- 이준구(1992), 소득분배의 이론과 현실, 다산출판사
- 전병유 외(2016), 다중격차, 한국 사회 불평등 구조, 페이퍼로드
- 최경수(2013), 소득불평등 확대에 대한 기능적 분배 및 제도부문별 소득구조 변화의 영향, KDI
- 한중희 외(2004), 한국사회의 불평등 구조분석 및 시정방안, 한국행정연구원
- 홍민기(2016), 불평등 지표 개선 연구, 한국노동연구원
- 황일청(1992), 한국사회의 불평등과 형평, 나남

- 고용노동부(2019a). 노동시장 변화에 대응한 직업능력개발 혁신 방안
 _____(2019b). 직업능력개발사업현황
 _____(2017). 직업능력개발정책 개편 방안
 _____(2016). 4차 산업혁명에 대비한 직업능력개발훈련 제도 개편
 국가법령정보센터(2020), 근로자직업능력개발법 (www.law.go.kr)

〈국의 문헌〉

- Alexandre de Freitas Barbosa, Maria Cristina Cacciamali, Nandita Gupta, Ian Prates, Gerry Rodgers and Priscila Vieira(2015), Vocational Education and Training, Inequality and the Labour Market in Brazil and India: A Policy Review, Cebrap-Institute for Human Development
- Amparo Castelló-Climenta and Rafael Doménech(2014), Human Capital and Income Inequality: Some Facts and Some Puzzles, Working Paper No. 12/28, BBVA
- Arvil V. Adams(2011), The role of skills development in overcoming social disadvantage, UNESCO
- Christian Hutter, Enzo Weber(2017), Labor market effects of wage inequality and skill biased technical change in Germany, IAB-Discussion Paper, 5/2017, IAB
- Daniele Checchi, Herman G. van de Werfhorst(2017), Policies, skills and earnings: how education inequality affects earnings inequality, Socio-Economic Review, Oxford
- David Card, John E. DiNardo(2002), Skill-biased technological

- change and rising wage inequality: Some problems and puzzles, *Journal of Labor Economics*, Vol.20, No.4
- David H. Autor(2014), Skills, education, and the rise of earnings inequality among the other 99 percent, *Science* 344
- Jo Blanden, Sandra McNally(2014), Reducing inequality in education and skills: implications for economic growth, EENEE analytical report, No.21, Erasmus+
- Marius R. Busemeyer(2014), Skills and inequality, University Konstanz, Germany
- Ralitza Dimova, Karim Stephan(2016), Inequality of opportunity and (unequal) opportunities in the youth labour market: How is the Arab world different? Technical Brief No.6, ILO
- Janine Berg(2015), Labor markets, institutions and inequality building just societies in the 21st Century, ILO, Edward Elgar
- Julie A. Litchfield(1999), Inequality: Methods and Tools, World Bank
- Michal Burzynski, Christoph Deuster, Frederic Docquier(2018), Geography of skills and global inequality, Discussion paper series, IZA DP No. 11804, IZA
- Marco Paccagnella(2014), Skills and wage inequality: Evidence from PIAAC, OECD
- Stijn Broecke(2016), Do skills matter for wage inequality?, IZA, World of Labor
- ILO(2015), Labor Markets, Institutions and inequality

〈 웹사이트 〉

e-나라지표. www.index.go.kr.

국가통계포털 www.kostat.go.kr.

한국교육개발원 교육통계서비스 kess.kedi.re.kr

[http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01#SelectStatsBoxDiv\(2020.9.27.\)](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01#SelectStatsBoxDiv(2020.9.27.))

제3장

〈국내 문헌〉

강종훈·김수원(2001). 일반계 고등학교 직업과정 운영의 실태분석 및 개선방안. 한국직업능력개발원.

구인회(2003). 「가족배경이 청소년의 교육성취에 미치는 영향」, 『사회복지연구』, 제22권, 5-32.

김창호(2002). 「실업계 고등학교 교육과정의 주요 쟁점 분석 및 교육관의 정립」, 『교육과정연구』, 제20권 제3호, 211-241.

김기현(2004). 「가족 배경이 교육단계별 진학에 미치는 영향」, 『한국사회학』, 제38권 제5호, 109-142.

김연아·정원오(2016). 「비정규직의 세대 간 전승: 부모세대의 직업적 지위가 자녀세대의 비정규직 여부에 미치는 영향」, 『비판사회정책』, 제50호, 334-377.

남기곤(2006). 「잊혀진 절반에 대한 교육은 성공하고 있는가?」, 『경제와사회』, 141-167

- 남기곤(2009). 「대학 졸업자의 노동시장 성과에 대한 시계열 추세 분석」, 『지역고용노동연구』, 제1권 제2호, 23-56.
- 대통령자문교육혁신위원회(2005). 직업교육체제 혁신방안. 국정보고 회의자료.
- 민숙원·이세용(2020). 「부모의 교육수준과 자녀의 학력 및 노동시장 성과 간의 관계 연구」, 『교육문제연구』, 제33권, 105-128.
- 박병영 외(2010). 교육과 사회계층이동 조사 연구(III): 교육계층화와 사회이동 추이 분석. 한국교육개발원.
- 박성재·반정호 (2006). 「대졸 청년층 취업준비노력의 실태와 성과」, 『한국인구학』, 제29권 제3호, 29-50
- 박윤희·장명희·최동선·장규선·이림(2011). “외국의 중등 직업교육과정 동향 분석”. 직업교육연구, 30(2), 1-33.
- 박철성 (2019). 전문대 졸업자와 4년제 대학졸업자 간 졸업 후 첫 직장에서의 임금격차의 변화에 대한 연구. 산업관계연구, 29(2), 143-172.
- 방하남·김기현(2002). 「기회와 불평등: 고등교육 기회에 있어서 사회계층간 불평등의 분석」, 『한국사회학』, 제36권 제4호. 193-222.
- 소경희(2008). “고등학교 교육과정에서 인문교육과 직업교육 통합의 필요성과 가능성 탐색 : 영국의 사례를 중심으로”. 교육과정연구, 26(3), 47-68.
- 오정란(1998). “학교에서 일의 세계로의 전환에 관한 연구”. 교육사회학연구, 8(1), 19-40.
- 오호영·채창균 (2014), “전문대졸과 4년제 대졸의 노동시장 초기성과

- 비교분석”, 2014 고용패널 학술대회 발표 논문.
- 여유진(2008). 「한국에서의 교육을 통한 사회이동 경향에 대한 연구」, 『보
건사회연구』, 제28권 제2호, 53-80.
- 채창균(2007). 『청년패널 종합분석보고서』, 서울: 한국고용정보원.
- 최선미, 강순희 (2017). 전문대 졸업자 편입학의 노동시장 성과와
직업훈련, 자격, 재직기간의 조절효과. 사회과학연구논총, 33(1),
441-470
- 한국민족문화대백과사전(2020). 직업교육(職業教育).
[http://encykorea.aks.ac.kr/Contents/SearchNavi?keyword=](http://encykorea.aks.ac.kr/Contents/SearchNavi?keyword=직업교육&ridx=0&tot=21)
직업교육&ridx=0&tot=21(검색일: 2020. 10. 1.).
- 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널(Korean Education &
Employment Panel) I 1차(2004)~12차(2015), 13차(2020) 연도
자료. <https://www.krivet.re.kr/ku/ha/kuCAFIIn.jsp>(검색일:
2020. 3. 20.).

〈국의 문헌〉

- Ainsworth, J. W. (2002). Why does it take a village? The
mediation of neighborhood effects on educational
achievement. *Social forces*, 81(1), 117-152.
- Ainsworth, J. W., & Roscigno, V. J. (2005). Stratification,
school-work linkages and vocational education. *Social
Forces*, 84(1), 257-284.
- Ayalon, H., & Shavit, Y. (2004). Educational reforms and

- inequalities in Israel: The MMI hypothesis revisited. *Sociology of Education*, 77(2), 103-120.
- Becker, Gary S.(1975). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Bell, Daniel.(1972). "On Meritocracy and Equality." *The Public Interest* 29, 29-68.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. New York: Wiley.
- Bowles Samuel, and Herbert Gintis. 1976. *Schooling in Capitalist America: Education and the Contradictions of Economic Life*. New York: Basic Books.
- Bowles, S., & Gintis, H. (2002). *Schooling in capitalist America revisited*. *Sociology of education*, 1-18.
- Breen, R., & Jonsson, J. O. (2000). Analyzing educational careers: A multinomial transition model. *American Sociological Review*, 754-772.
- Collins, Randall.(1979). *The Credential Society: A Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press.(정우현 역. 1989. *학력주의 사회*. 서울: 배영사.)
- Entwisle, Doris, Karl Alexander, and Linda Olson.(1997). *Children, Schools, and Inequality*. Boulder, CO: Westview Press.
- Faia, Michael A.(1981). "Selection by Certification: A Neglected Variable in Stratification Research." *American Journal of*

- Sociology, 86: 1093-111.
- Fisher, C. S., M. Hout, M. S. Jankowski, S.R. Lucas, A. Swidler, and K. Voss.(1996). *Inequality by Design: Cracking the Bell Curve Myth*. Princeton University Press.
- Ganzeboom, B. G. Harry, P. M. De Graaf, and Donald J. Treiman.(1989). "A Standard International Socioeconomic Index of Occupations." Revised Version of a Paper Presented at the Annual Meetings of the American Sociological Association, San Francisco.
- Ganzeboom, H. B., De Graaf, P. M., & Treiman, D. J. (1992). A standard international socio-economic index of occupational status. *Social science research*, 21(1), 1-56.
- Goldthorpe, J. H. (1980). Class mobility in modern Britain: a reply to Crompton. *Sociology*, 14(1), 121-123.
- Hauser, R. M., & Sewell, W. H. (1985). Birth order and educational attainment in full sibships. *American Educational Research Journal*, 22, 1-30.
- Haveman, R., & Wolfe, B. (1995). The determinants of children's attainments. *Journal of Economic Literature*, 33(4), 1829-1878.
- Kerckhoff, A. C., & Glennie, E. (1999). The Matthew effect in American education. *Research in sociology of education and socialization*, 12(1), 35-66.
- Kohn, Melvin L.(1977). *Class and Conformity: A Study in Values*.

University of Chicago Press.

Lareau, Annette.(1987). "Social Class Differences in Family-School Relationships: The Importance of Cultural Capital." *Sociology of Education* 60:73-85.

Lareau, A. (2000). *Home advantage: Social class and parental intervention in elementary education*. Rowman & Littlefield Publishers.

Lareau, A., & Horvat, E. M. (1999). Moments of social inclusion and exclusion race, class, and cultural capital in family-school relationships. *Sociology of education*, 37-53.

Lucas, S. R. (1999). *Tracking Inequality: Stratification and Mobility in American High Schools*. Sociology of Education Series. Teachers College Press, 1234 Amsterdam Avenue, New York, NY 10027.

Lucas, S. R. (2001). Effectively maintained inequality: Education transitions, track mobility, and social background effects. *American journal of sociology*, 106(6), 1642-1690.

Lucas, S. R., & Good, A. D. (2001). Race, class, and tournament track mobility. *Sociology of Education*, 139-156.

MacLeod, Jay.(1995). *Ain't No Makin' It*, Boulder, CO: Westview Press.

MacLeod, Jay. *Ain't no makin'it: Aspirations and attainment in a low-income neighborhood*. Routledge, 2018.

Mare, R. D. (1980). *Social background and school continuation*

- decisions. *Journal of the American Statistical Association*, 75(370), 295-305.
- Mullen, A. L., Goyette, K. A., & Soares, J. A. (2003). Who goes to Graduate School? Social and academic correlates of educational continuation after college. *Sociology of Education*, 76(April), 143-169.
- Parish, W. L., & Willis, R. J. (1993). Daughters, education, and family budgets Taiwan experiences. *The Journal of Human Resources*, 28(4), 863-898.
- Parsons, Talcott.(1970). "Equality and Inequality in Modern Society, or Social Stratification Revisited." p. 13-72 in *Social Stratification: Research and Theory for the 1970s*, edited by Edward Laumann. Indianapolis, IN: Bobbs-Merrill.
- Stolzenberg, R. M. (1994). Educational continuation by college graduates. *American Journal of Sociology*, 99(4), 1042-1077.
- Raftery, Adrian.(1995). "Bayesian Model Selection in Social Research." Pp. 111-63 in *Sociological Methodology*, edited by Peter V. Marsden. Washington, DC: American Sociological Association.
- Raftery, A. E., & Hout, M. (1993). Maximally maintained inequality: Expansion, reform, and opportunity in Irish education, 1921-75. *Sociology of education*, 41-62.
- Neuman, S., & Ziderman, A. (2003). Can vocational education

- improve the wages of minorities and disadvantaged groups?: The case of Israel. *Economics of Education Review*, 22(4), 421-432.
- Oakes, J. (1985). *Keeping Track: How Schools Structure Inequality* Yale University Press New Haven.
- Sewell, William, and Robert Hauser. 1975. *Education, Occupation and Earnings: Achievement in the Early Career*. Madison: Department of Sociology, University of Wisconsin.
- Spence, Michael A.(1976). *Market Signaling*. Cambridge, MA.: Havard University Press.
- Stolzenberg. (1994). Educational continuation by college graduates. *American Journal of Sociology*, 99, 1042-1077.
- Treiman, D. J. (1970). Industrialization and social stratification. *Sociological inquiry*, 40(2), 207-234.
- Useem, E. L. (1992). Middle schools and math groups: Parents' involvement in children's placement. *Sociology of education*, 263-279.
- Wilson, W. J. (2011). *When work disappears: The world of the new urban poor*. Vintage.

제4장

〈국내 문헌〉

- 김강호(2009), 학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과, 농업교육과 인적자원개발, 41(3), 한국농산업교육학회.

- 김우영(2014), 인적자본의 지역간 불균형: 고령화의 영향, *대한지리학회지*, 49-5, 대한지리학회, pp.747-760.
- 김창환, 김형석(2007), 직업훈련의 임금불평등 효과 분석, *한국사회학*, 제 41집3호, pp.32~64.
- 김하나(2010), 직업훈련과 임금불평등, *차세대 인문사회연구*, 동서대학교 일본연구센터.
- 유경준, 강창희(2010), 직업훈련의 임금효과 분석, *한국개발연구*, 32-2, 한국개발연구원.
- 김보배, 고석남(2017), 재직자 직업훈련의 임금효과 추정-회귀이중차분 모형의 적용, *사회과학연구*, 33(1), pp.149~175.
- 통계청(2006~2016), *가계동향조사 원자료*.
- 통계청(2011~2018), *가계금융복지조사 원자료*.
- 한국고용정보원(2019), *고용정보통합분석시스템(직업훈련시스템)*.
- 한국고용정보원(2019), *HRD-net 원자료*.
- 한국노동연구원(2008~2019), *한국노동패널 원자료*.
- 행정안전부(2019), *주민등록인구 현황*.

<국의 문헌>

Daron Acemoglu(2002). Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of Economic Literature*, Vol.XL, 7-72.

<웹자료>

[http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1HDLF05&conn_path=I3\(2020.9.24\)](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1HDLF05&conn_path=I3(2020.9.24))

제5장

〈국내 문헌〉

- 구경아(2019). 『대졸자의 출신고교 유형에 따른 노동시장 성과 분석: 일반 고와 특성화고 비교를 중심으로』. 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원.
- 김강호(2009). 「학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과」, 『농업교육과 인적자원개발』, 41(3), 123~151쪽. 한국농산업교육학회.
- 김문길·김태완·박창렬·여유진·우선희(2013). 『기회의 불평등 측정에 관한 연구』, 한국보건사회연구원.
- 김문길·김태완·임완섭·정은희·김재호·안주영 외(2017). 『청년빈곤의 다차원적 특성 분석과 정책대응 방안』, 한국보건사회연구원.
- 김창환·김형석(2007). 「직업훈련의 임금불평등 효과 분석」, 『한국사회학』, 41(3), 32~64쪽.
- 김흥기·김지훈·김양현(2017). 「왜 특성화고 학생들은 대학에 진학하고자 하는가? 특성화고 학생의 진로 수정 경험에 관한 질적 연구」, 『한국사회』, 18(2), 35~69쪽.
- 남재욱·류기락·김영빈·변영환·최승훈·크리스티나 하슬(2019). 『직업교육과 사회이동』, 한국직업능력개발원.
- 박태준·박병진·오성철·이상학·조혜영·김승연(2003). 『직업교육 기피현상의 사회문화적 접근』, 한국직업능력개발원.
- 안홍성(2017). 「20세기 한국 중등 실업교육에 대한 역사적 고찰」, 『교육사학연구』, 27(2), 73~107쪽.
- 여유진·정해식·김미곤·김문길·강지원·우선희 외(2015). 『사회통합 실태진단 및 대응방안Ⅱ-사회통합과 사회이동』, 한국보건사회연구원.

- 유경준·강창희(2010), 「직업훈련의 임금효과 분석」, 『한국개발연구』, 32-2, 한국개발연구원
- 최수정(2018). 「직업교육의 고용프리미엄과 임금격차」, 『농업교육과 인적 자원개발』, 50(1), 77~113쪽.
- 한국보건사회연구원(각 연도). 한국복지패널 원자료.
- 한국보건사회연구원(2015). 「사회이동과 사회통합 실태조사」, 원자료.

〈국외 문헌〉

- Corak, M.(2013). Income Inequality, Equality of Opportunity, and Intergenerational Mobility. *Journal of Economic Perspectives*, 27(3): 79-102.
- Dworkin, R.(2000). *Sovereign Virtue: The Theory and Practice of Equality*, Harvard University Press.
- Bol, T. & Van de Werfhorst, H. G.(2013). Educational systems and the trade-off between labor market allocation and equality of educational opportunity. *Comparative Education Review*, 57(2), pp.285~308.
- Bol, T., Witschge, J., Van de Werfhorst, H. G. & Dronkers, J.(2014). Curricular tracking and central examinations: Counterbalancing the impact of social background on student achievement in 36 countries. *Social Forces*, 92(4), pp.1545~1572.
- Busemeyer, M. R. & Thelen, K.(2015). Non-standard employment and systems of skill formation in European countries. In

Eichhorst and Marx (eds.), *Non-standard employment in post-industrial labour markets*(pp.401~430), Cheltenham: Edward Elgar.

Iverson, T. & Stephens, J. D.(2008). Partisan politics, the welfare state, and three worlds of human capital formation. *Comparative political studies*, 41(4-5), pp.600~637.

Thelen, K.(2014). *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*. Cambridge: Cambridge University Press.

부록

1. 소득분위별 직업훈련 참여의 임금효과와 소득효과(소득 4분위, 5분위 이하)
2. 심층면담조사(FGI) 가이드라인 및 주요 결과 요약

〈부록 1〉 소득분위별 직업훈련 참여의 임금효과와 소득효과(소득 4분위, 5분위 이하)

〈표1〉 직업훈련 참여의 임금효과(소득 4분위 이하)

종속변수 log실질임금	4분위 이하		
	POLS	FE	RE
직업훈련 참여여부			
참여	0.056***	0.020***	0.023***
	(0.010)	(0.007)	(0.008)
성별			
남성	0.336***		0.325***
	(0.005)		(0.010)
연령	0.065***	0.113***	0.086***
	(0.001)	(0.003)	(0.002)
연령제곱항	-0.072***	-0.056***	-0.078***
	(0.002)	(0.003)	(0.002)
근속년수	-0.014***	0.005***	-0.029***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)
근속년수제곱항	0.048***	0.004	0.072***
	(0.003)	(0.005)	(0.004)
자격증 유무			
보유	-0.135***	-0.032**	-0.091***
	(0.022)	(0.015)	(0.016)
노조가입 여부			
가입	0.072***	0.023***	0.064***
	(0.009)	(0.008)	(0.009)
고용형태			
비정규직	-0.336***	-0.170***	-0.287***
	(0.006)	(0.007)	(0.007)
혼인 여부			
기혼	0.061***	0.007	0.015*
	(0.006)	(0.010)	(0.008)
학력수준			
고졸 이하	0.137***	-0.236	0.439***
	(0.009)	(0.198)	(0.017)

종속변수 log실질임금	4분위 이하		
	POLS	FE	RE
전문대졸 이하	0.250*** (0.011)	-0.339* (0.206)	0.693*** (0.021)
일반대졸 이하	0.308*** (0.011)	-0.285 (0.206)	0.746*** (0.020)
석사 이상	0.350*** (0.016)	-0.159 (0.210)	0.815*** (0.028)
금융소득 유무			
금융소득 해당	0.073*** (0.008)	0.017*** (0.006)	0.041*** (0.007)
부동산소득 유무			
부동산소득 해당	-0.021** (0.011)	-0.014 (0.010)	-0.029*** (0.010)
사회보험수혜 여부			
사회보험수혜 해당	-0.008 (0.008)	-0.023*** (0.008)	-0.015** (0.008)
이전소득 유무			
이전소득 해당	-0.014*** (0.005)	-0.003 (0.004)	0.008* (0.005)
기타소득 유무			
기타소득 해당	0.001 (0.010)	-0.001 (0.007)	-0.010 (0.007)
기업규모			
중기업	0.088*** (0.006)	0.038*** (0.005)	0.069*** (0.006)
대기업	0.169*** (0.007)	0.053*** (0.007)	0.102*** (0.007)
Constant	12.747*** (0.033)	10.891*** (0.182)	11.762*** (0.047)
Observations	24,882	24,882	24,882
R-squared	0.481	0.381	
Number of pid		7,057	7,057

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

자료: 한국노동패널(12~21차) 원자료, 한국노동연구원

〈표2〉 직업훈련 참여의 임금효과(소득 5분위 이하)

종속변수 log실질임금	5분위 이하		
	POLS	FE	RE
직업훈련 참여여부			
미참여			
참여	0.066*** (0.010)	0.022*** (0.007)	0.026*** (0.008)
성별			
여성			
남성	0.343*** (0.005)		0.330*** (0.011)
연령	0.066*** (0.001)	0.115*** (0.003)	0.089*** (0.002)
연령제곱항	-0.073*** (0.002)	-0.058*** (0.003)	-0.080*** (0.002)
근속년수	-0.013*** (0.001)	0.005*** (0.001)	-0.028*** (0.001)
근속년수제곱항	0.047*** (0.003)	0.004 (0.005)	0.069*** (0.004)
자격증 유무			
미보유			
보유	-0.135*** (0.021)	-0.035** (0.015)	-0.091*** (0.016)
노조가입 여부			
미가입			
가입	0.069*** (0.009)	0.020** (0.008)	0.062*** (0.008)
고용형태			
정규직			
비정규직	-0.341*** (0.006)	-0.169*** (0.007)	-0.286*** (0.007)
혼인 여부			
미혼			
기혼	0.067*** (0.006)	0.010 (0.010)	0.016* (0.008)
학력수준			
중졸 이하			
고졸 이하	0.145*** (0.009)	-0.231 (0.197)	0.461*** (0.018)
전문대졸 이하	0.262***	-0.337	0.729***

종속변수 log실질임금	5분위 이하		
	POLS	FE	RE
	(0.011)	(0.205)	(0.021)
일반대졸 이하	0.327*** (0.011)	-0.262 (0.205)	0.790*** (0.020)
석사 이상	0.385*** (0.015)	-0.174 (0.208)	0.864*** (0.027)
금융소득 유무			
금융소득 비해당			
금융소득 해당	0.077*** (0.008)	0.016*** (0.006)	0.040*** (0.006)
부동산소득 유무			
부동산소득 비해당			
부동산소득 해당	-0.015 (0.010)	-0.009 (0.010)	-0.022** (0.010)
사회보험수혜 여부			
사회보험수혜 비해당			
사회보험수혜 해당	-0.013 (0.008)	-0.024*** (0.008)	-0.019** (0.008)
이전소득 유무			
이전소득 비해당			
이전소득 해당	-0.011** (0.005)	-0.001 (0.004)	0.010** (0.005)
기타소득 유무			
기타소득 비해당			
기타소득 해당	0.003 (0.010)	-0.001 (0.006)	-0.008 (0.007)
기업규모			
소기업			
중기업	0.090*** (0.006)	0.038*** (0.005)	0.068*** (0.006)
대기업	0.180*** (0.007)	0.054*** (0.007)	0.105*** (0.007)
Constant	12.685*** (0.033)	10.855*** (0.182)	11.639*** (0.046)
Observations	25,632	25,632	25,632
R-squared	0.499	0.387	
Number of pid		7,132	7,132

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

자료: 한국노동패널(12~21차) 원자료, 한국노동연구원

〈표3〉 직업훈련 참여의 소득효과(소득 4분위 이하)

종속변수 균등화log총소득	4분위 이하		
	POLS	FE	RE
직업훈련 참여여부			
참여	0.036***	-0.001	0.000
	(0.013)	(0.012)	(0.011)
성별			
남성	-0.111***		-0.114***
	(0.007)		(0.012)
연령	0.017***	0.069***	0.031***
	(0.002)	(0.004)	(0.003)
연령제곱항	-0.019***	-0.009*	-0.024***
	(0.002)	(0.004)	(0.003)
근속년수	-0.016***	0.023***	-0.021***
	(0.001)	(0.002)	(0.002)
근속년수제곱항	0.051***	-0.045***	0.053***
	(0.004)	(0.008)	(0.005)
자격증 유무			
보유	-0.168***	-0.057**	-0.126***
	(0.028)	(0.024)	(0.023)
노조가입 여부			
가입	0.063***	0.019	0.062***
	(0.012)	(0.013)	(0.012)
고용형태			
비정규직	-0.161***	-0.074***	-0.151***
	(0.008)	(0.012)	(0.009)
혼인 여부			
기혼	0.075***	-0.019	0.033***
	(0.008)	(0.016)	(0.011)
학력수준			
고졸 이하	0.115***	0.396	0.311***
	(0.011)	(0.311)	(0.020)
전문대졸 이하	0.230***	0.527	0.528***
	(0.014)	(0.324)	(0.024)
일반대졸 이하	0.327***	0.600*	0.639***
	(0.014)	(0.324)	(0.023)
석사 이상	0.359***	0.511	0.652***
	(0.020)	(0.330)	(0.033)
금융소득 유무			

종속변수 균등화log총소득	4분위 이하		
	POLS	FE	RE
금융소득 해당	0.259***	0.067***	0.135***
	(0.010)	(0.010)	(0.009)
부동산소득 유무			
부동산소득 해당	0.252***	0.199***	0.222***
	(0.013)	(0.016)	(0.014)
사회보험수혜 여부			
사회보험수혜 해당	0.085***	0.009	0.039***
	(0.010)	(0.012)	(0.011)
이전소득 유무			
이전소득 해당	-0.034***	0.033***	0.027***
	(0.007)	(0.007)	(0.007)
기타소득 유무			
기타소득 해당	0.210***	0.188***	0.185***
	(0.013)	(0.010)	(0.010)
기업규모			
중기업	0.047***	0.028***	0.049***
	(0.008)	(0.008)	(0.008)
대기업	0.107***	0.022**	0.068***
	(0.009)	(0.011)	(0.009)
Constant	16.518***	13.584***	15.856***
	(0.043)	(0.286)	(0.059)
Observations	24,733	24,733	24,733
R-squared	0.174	0.182	
Number of pid		7,029	7,029

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

자료: 한국노동패널(12~21차) 원자료, 한국노동연구원

〈표4〉 직업훈련 참여의 소득효과(소득 5분위 이하)

종속변수 균등화log총소득	5분위 이하		
	POLS	FE	RE
직업훈련 참여여부			
미참여			
참여	0.048*** (0.013)	0.005 (0.011)	0.008 (0.011)
성별			
남성	-0.107*** (0.007)		-0.111*** (0.012)
연령	0.018*** (0.002)	0.069*** (0.004)	0.032*** (0.003)
연령제곱항	-0.020*** (0.002)	-0.008* (0.004)	-0.025*** (0.003)
근속년수	-0.016*** (0.001)	0.022*** (0.002)	-0.020*** (0.002)
근속년수제곱항	0.050*** (0.004)	-0.045*** (0.007)	0.051*** (0.005)
자격증 유무			
보유	-0.167*** (0.027)	-0.059** (0.024)	-0.127*** (0.023)
노조가입 여부			
가입	0.062*** (0.011)	0.018 (0.013)	0.061*** (0.012)
고용형태			
비정규직	-0.163*** (0.008)	-0.071*** (0.012)	-0.151*** (0.009)
혼인 여부			
기혼	0.076*** (0.008)	-0.019 (0.016)	0.031*** (0.011)
학력수준			
고졸 이하	0.120*** (0.011)	0.402 (0.310)	0.322*** (0.020)
전문대졸 이하	0.236*** (0.014)	0.529 (0.322)	0.548*** (0.024)
일반대졸 이하	0.338*** (0.013)	0.608* (0.322)	0.661*** (0.023)

종속변수 균등화log총소득	5분위 이하		
	POLS	FE	RE
석사 이상	0.379***	0.537	0.684***
	(0.019)	(0.328)	(0.032)
금융소득 유무			
금융소득 해당	0.257***	0.068***	0.133***
	(0.010)	(0.010)	(0.009)
부동산소득 유무			
부동산소득 해당	0.259***	0.202***	0.226***
	(0.013)	(0.016)	(0.014)
사회보험수혜 여부			
사회보험수혜 해당	0.082***	0.006	0.035***
	(0.010)	(0.012)	(0.011)
이전소득 유무			
이전소득 해당	-0.033***	0.033***	0.027***
	(0.007)	(0.007)	(0.006)
기타소득 유무			
기타소득 해당	0.209***	0.187***	0.185***
	(0.012)	(0.010)	(0.010)
기업규모			
중기업	0.048***	0.028***	0.050***
	(0.008)	(0.008)	(0.008)
대기업	0.115***	0.024**	0.071***
	(0.009)	(0.010)	(0.009)
Constant	16.485***	13.611***	15.791***
	(0.042)	(0.286)	(0.058)
Observations	25,481	25,481	25,481
R-squared	0.183	0.185	
Number of pid		7,103	7,103

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

자료: 한국노동패널(12~21차) 원자료, 한국노동연구원

〈부록 2〉 심층면담조사(FGI) 가이드라인 및 주요결과 요약

「직업능력개발 불평등에 대한 인식과 실태」 심층면담조사(FGI) 가이드라인

- 주요 직업능력개발 주체(고용복지+센터, 직업훈련기관, 전문대학) 대상 -

한국직업능력개발원은 2020년 기본연구로 「직업능력개발과 불평등 연구」를 진행하고 있습니다. 이 연구와 관련하여 고용복지+센터, 직업훈련기관, 전문대학 등 직업능력개발과 직간접적인 관련을 맺고 있는 주체들을 대상으로 직업능력개발에서의 불평등 현황과 인식에 관한 심층면담조사(Focus Group Interview)를 실시합니다. 이 조사는 오로지 연구목적으로만 조사·활용되므로 해당 질문에 솔직하게 응답해 주시면 감사하겠습니다.

- ※ 불평등은 한쪽으로 치우쳐 있거나 차별이 있어 고르지 않다(사전적 의미), 직업능력개발에서의 불평등은 취업 가능성 제고, 취업 및 역량개발을 위한 직무수행능력을 향상시키는 교육훈련에서 권리, 의무, 자격을 포함하여 기회, 과정, 결과에 차별이 없는 것을 의미(연구진 정의)
- ※ 직업능력개발(Skills Development, 직업훈련)는 직업교육훈련(TVET, 직업교육)과 동일유사 개념이며, 본 연구에서는 이를 직업훈련과 직업교육으로 구분하여 분석에 활용

□ 공통 질의내용

○ 주체(기관) 일반정보

- 소재지, 종사자 수, 담당업무 등을 말씀해 주시기 바랍니다.
- 소속 기관의 직업능력개발 현황 전반에 대해 말씀해 주시기 바랍니다.
 - ※ 고용복지+센터: 관련 업무 처리 현황, 애로사항 등
 - ※ 직업훈련기관: 운영과정 수, 참여이수자 수, 성과(취업자 수 등), 애로사항 등
 - ※ 전문대학: 학과 수, 학생 수(입학, 졸업, 취업 등), 비학위과정 현황, 애로사항 등

○ 직업능력개발에서의 불평등에 대한 이해와 인식

- 직업능력개발 불평등을 어떻게 정의(개념) 하십니까? 위 정의에 동의 혹은 다른 의견이 있습니까?
- 직업능력개발에 불평등이 존재한다고(있다고) 생각하십니까? 특히, 직업능력개발 접근 시 기회의 불평등이 존재한다고 생각하십니까?
- 주관적, 객관적 근거나 사례가 있다면 말씀해 주시기 바랍니다.

○ 실증분석(Data Analysis) 결과에 대한 의견

- **직업훈련과 불평등** 분석결과, i) 직업훈련 참여는 임금과 가구총소득에 정(+의 영향을 미치고(노동패널), ii) 지역별로는 서울 등 대도시가 훈련과정 개설, 1인당 훈련비용이 높으며, iii) 훈련 받은 후 임금이 전 해에 비해 12.6% 상승(HRD-net 원자료)한 것으로 나타났는데 이러한 결과에 대해 어떻게 생각하십니까?
- **직업교육과 불평등** 분석결과, i) 중학교→고등학교(일반계, 직업계), 고등학교→대학(전문대, 일반대학) 이행시 가구배경(소득, 부모직업·학력 등)이 정(+의 영향을 미치고, ii) 노동시장 이행(전문계고, 전문대학 졸업)에도 가구배경이 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이러한 결과에 대해 어떻게 생각하십니까?

□ 주요 주제별 질의내용

○ 고용복지+센터, 직업훈련기관

- 직업훈련이 임금불평등(직업훈련의 임금효과)에 영향을 미친다고 생각하십니까?
- 직업훈련이 소득(가구)불평등에 영향을 미친다고 생각하십니까?
- 지역, 산업, 직종별로 직업훈련에 차별(차이, 격차)이 존재한다고 보십니까?
- 참여기관, 참여자, 훈련비용 등에서 불평등이 존재한다고 생각하십니까?
- 직업훈련 참여자 중 취약계층(예, 저소득층, 저학력자, 일반계고 졸업자 등)의 비중은 어떠한가요? 또 이들 취약계층의 직업훈련 성과 제고를 위해 어떤 조치가 필요하다고 생각하십니까?
- 직업훈련에서의 불평등 완화(해소)를 위한 건의(개선)사항이 있다면 말씀해 주시기 바랍니다.

○ 직업교육기관(전문대학)

- 현재 전문대학의 직업교육 현황은 어떠한가요?(교육의 질, 다양성, 기회 측면에서)
- 본인이 생각하는 직업교육에서의 불평등 개념은 무엇이고, 현재 직업교육에서 불평등이 존재한다고 생각하십니까?
- 대학의 지위와 명성(일반대학, 전문대학 졸업)이 노동시장 성과에 얼마나 영향을 미친다고 생각하십니까?
- 개인의 성과, 교육의 질 등을 제외한 시장 외적 요인들이 중요하게 작용한다고 생각하십니까?
- (전문대학) 졸업이 노동시장 성과(취업)에 도움이 될 것이라고 생각하십니까? 도움이 된다면 그 이유, 도움이 되지 않는다면 그 이유를 말씀해 주십시오.
- (직업계고를 졸업했다면) 그 때의 직업교육이 현재 도움 또는 전문대학 졸업 이후에도 도움이 될 것이라고 생각하십니까?
- 직업계고 출신과 일반계고 출신 간 전문대학 과정 이수에 질적인 차이가 있다고 보십니까? 있다면 어떠한 차이가 있습니까?
- 직업교육의 실효성 제고를 위해 직업계고-전문대학 간, 일반계고-전문대학 간 연계강화를 위해 필요한 조치가 있다면 말씀해 주십시오.
- 전문대학 교육에서 향후 개선점에 대해 말씀해 주십시오.

□ 마무리

○ 요약 및 정리

- 오늘 논의내용은 이렇게 요약할 수 있는데 놓친 부분이 있는지요?
- 논의내용 중 무엇이 가장 중요하다고 생각하십니까?

〈응답자 정보〉

기관명	소재지	종사자 수	응답자 직위	응답자 업무
○○○○교육원	서울	12명	원장	교육훈련기획, 운영, 관리
○○○○○○인재개발원	서울	10명	직원	HRD 관련 행정
○○○○○○○아카데미	서울	4명	원장	홍보, 상담, 취업 지도
○○○직업전문학교	경기	8명	교감	행정업무 총괄, 기획
○○직업전문학교	서울	45명	직원	직업능력개발 프로그램 운영, 관리
○○○○고용복지플러스센터	서울	41명	-	내일배움카드 발급, 취업성공패키지 초기신청 및 상담
○○○○고용복지플러스센터	경기	31명	-	내일배움카드 발급 및 훈련과정 상담, 취업성공패키지 접수
○○고용복지플러스센터	전북	213명	-	실업자 재직자 훈련기관 운영 및 훈련비용 지급
○○○○고용복지플러스센터	서울	216명	-	취업지원, 진로지도
○○고용복지플러스센터	울산	120명	-	훈련과정 인정 훈련비용 지원, 훈련교사자격증 발급 등
○○공과대학	경남	81명	취업팀장	취업처, 현장실습처 발굴 및 협약 관리, 산업체 요구 직무교육 운영
○○○○대학교	경기	600명	직원	취업 및 창업지원
○○○○대학교	전남	197명	컨설턴트	대학일자리센터 취업지원 및 상담
○○○○대학교	경기	75명	직원	재학생 진로 및 취업지원
○○○○대학교	서울	500명	취업팀장	취업 및 창업지원

<주요 결과 요약>

항목	현황 및 이슈	주제별 요약
	직업능력개발 불평등 정의에 대한 의견	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 직업능력개발의 기회, 선택의 불평등이 과정과 결과의 차별로 이어지고 있으며, 관련 정보를 습득하는 과정에도 불평등이 존재함. ◆ 취약계층에게 직업능력개발의 기회를 우선 제공하여 결과적 평등을 추구하는 적극적 의미가 내포될 필요가 있음. ◆ 직업능력개발에 참여하는 것은 개인의 의지 문제라 기회의 불평등이 존재하는 것에는 동의하지 않음. ◆ 직업훈련의 제공자(훈련기관)와 훈련생의 수요처(기업)의 입장에서의 불평등이 고려되어야 직업능력개발의 불평등 개념이 온전해질 수 있음.
직업능력 개발에서의 불평등	직업능력개발에서의 불평등 존재 여부	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 성별, 연령, 학력, 경력, 장애 여부 등에 따라 직업훈련 참여 제한이 있으며, 취약계층에서는 불평등이 더욱 큰 편임. ◆ 정보의 불평등으로 인해 직업능력개발 참여에 제약을 받는 계층이 있음. ◆ 훈련 직종에 따라 자비부담률의 차이가 있음. ◆ 지방에서는 훈련과정 선택의 폭도 좁고 과정의 난이도에서도 차이가 있어 직무능력향상에 어려움이 있음. ◆ 대학의 경우 조직이나 지원 등에 차이가 있고, 이는 학생의 직업능력개발 차이를 유발할 수 있음. ◆ 직업능력개발에 참여하는 것은 개인의 의지와 노력 여하에 따른 문제라 불평등의 관점에서 접근하기 어려움.
	직업능력개발 접근 기회의 불평등	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 취업에 목표를 두고 있는 직업능력개발에서는 취업 가능성에 따른 접근 기회의 불평등이 존재함. ◆ 지방 소도시에서는 고숙련 훈련이나 다양한 계층의 수요를 반영한 훈련이 적어 접근 기회에서 차별이 발생함. ◆ 노동수요에 맞춰 훈련과정이 개설되기 때문에 수요가 적은 직종은 훈련의 기회를 찾기 어려움. ◆ 개인이 접할 수 있는 직업능력개발 관련 정보의 양에 따른 접근 기회의 불평등이 발생함. ◆ 직업능력개발은 누구나 참여할 수 있도록 열려있어 기회의 불평등은 없음.

항목	현황 및 이슈	주제별 요약
실증분석 (Data Analysis) 결과에 대한 의견	직업훈련과 불평등	<ul style="list-style-type: none"> 직업훈련이 취업으로 연결될 수 있다는 점에서 직업훈련 참여가 임금과 가구총소득에 정(+)의 영향을 미치는 것은 당연한 결과이며, 재직자의 경우에도 직업훈련을 통한 업무역량 향상은 임금 상승에 영향을 미침. 대도시는 취업처가 많아 상대적으로 많은 훈련이 개설되어 있고, 고숙련 훈련 등의 개설이 많아 훈련비용이 높음. 또한, 지역별 물가수준에 차이가 있어 대도시의 훈련비용이 상대적으로 높을 수밖에 없음. 훈련을 통해 자격증 취득 등 성과를 나타내면 전에 비해 임금이 상승할 수 있으나, 훈련을 통한 임금 상승은 직종에 따른 차이가 있어 일반적인 결과로 해석하는 데에는 위험이 있음.
	직업교육과 불평등	<ul style="list-style-type: none"> 가구 배경은 교육의 기회나 포부 등에 영향을 미칠 수 있어 상급학교 선택에 영향을 미치고 있음. 노동시장 이행에서의 가구 배경의 영향은 상급학교 진학에 비해 크지 않으며, 오히려 전공이 더 큰 영향을 미치고 있음.
직업훈련 과 불평등 (훈련기관 고용센터)	직업훈련이 임금 불평등에 미치는 영향	<ul style="list-style-type: none"> 훈련 직종과 난이도에 따라 임금효과에 차이가 있음. 즉, 4차 산업, IT관련, 고숙련 직종의 직업훈련은 상대적으로 임금효과가 큰 편임. 일부 직종에서는 전공, 학력 등이 중시되어 직업훈련의 임금효과가 잘 나타나지 않기도 함. 직업훈련에 참여할 여유가 없는 계층에서 볼 때, 직업훈련이 임금 불평등을 고착시키고 있음.
	직업훈련이 소득 불평등에 미치는 영향	<ul style="list-style-type: none"> 직업훈련을 통해 취업, 경력 개발이 가능하며 실질적인 소득 향상에도 도움을 받을 수 있음. 직업훈련이 소득에 미치는 영향보다는 학력이 미치는 영향이 더 크다고 볼 수 있음.
	지역, 산업, 직종별 직업훈련 차별(차이, 격차)	<ul style="list-style-type: none"> 수도권이나 대도시에서는 다양하고, 질 높은 직업훈련이 많이 개설되어 있는 반면, 지방 소도시는 상대적으로 지원이 소홀함. 훈련비용, 취업률 등이 고려되어 훈련과정이 개설되기 때문에 산업·직종에 따라 직업훈련 쏠림 현상이 발생함.
	직업훈련 참여자 중 취약계층 비중	<ul style="list-style-type: none"> 직업훈련기관의 취약계층은 약 10% 내외이며, 점차 감소하는 경향이 있음. 고용복지플러스는 지역에 따른 차이가 있으나, 훈련비 경감이나 참여수당 수급을 위한 방문자가 많아 30~70% 수준임.

항목	현황 및 이슈	주제별 요약
직업교육과 불평등 (전문대학)	교육의 질, 다양성, 기회 측면에서의 직업교육 현황	<ul style="list-style-type: none"> • 전문대학은 현장 중심형 교육과정 운영, 자격증 취득, 비교과 프로그램 운영 등 다양한 직업교육을 제공하고 있음. • 학교의 노력에도 불구하고 교육과정 내에 산업체의 요구를 모두 반영하기에는 부족한 부분이 있으며, 지역이나 학교의 여건에 따라 교육의 질이나 다양성, 기회에는 차이가 발생함.
	직업교육에서의 불평등 개념	<ul style="list-style-type: none"> • 직업교육 접근 기회의 불평등으로 인해 결과(취업, 일 자리의 질 등)의 차이가 발생하는 것. • 희망하는 교육을 공급받을 수 없거나 내실 있는 교육을 받을 수 없는 것.
	대학의 지위와 명성이 노동시장 성과에 미치는 영향	<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 4년제 일반대학, 수도권 소재 대학 졸업생에 대한 선호 현상, 채용 과정에서 일부 대학에 대한 특별 대우 등은 대학의 지위와 명성이 노동시장 성과(취업)에 영향을 미치고 있음을 보여줌. • 전문대학의 실무중심형 인재양성에 대한 인식이 제고되고 있어 향후 대학의 지위와 명성이 노동시장 성과에 미치는 영향은 감소할 것으로 전망함.
	시장 외적 요인의 영향	<ul style="list-style-type: none"> • 시장 경기는 노동시장 성과(취업)에 큰 영향을 미치며, 시장 상황이 악화되면 직업교육의 영향력이 감소함.
	전문대학 졸업의 노동시장 성과(취업) 도움 여부	<ul style="list-style-type: none"> • 전문대학의 교육은 현장 맞춤형 인재 양성을 목표로 하고 있어, 실제 현장의 수요에 맞춘 교육과정을 운영함으로 인해 취업에 있어 일반대학에 비해 성과가 좋은 편임. • 4년제 졸업생 중에도 전문대학에 다시 입학하는 사례들이 증가하고 있어 전문대학 졸업이 취업에 도움이 되고 있음을 보여줌.
	직업계고 직업교육의 도움 정도	<ul style="list-style-type: none"> • 전공 관련성이 높은 경우 직업계고 교육이 상당한 도움이 됨. • 전공 관련 기초적인 내용 습득, 관련 자격증 취득으로 인하여 학교 생활 적응 및 취업 성과에 긍정적 영향을 미침.
	직업계고 출신과 일반계고 출신 간 전문대학 과정 이수율의 질적 차이	<ul style="list-style-type: none"> • 직업계고를 통해 실무 중심 교육과정에 대한 경험이 있는 경우 전공 관련 기초지식 습득, 자격증 취득 등 선행 학습이 되어 있어 일반계고 출신보다 유리함.
직업훈련 성과 제고	취약계층 직업훈련 성과	<ul style="list-style-type: none"> • 지원금 수령, 취미 등을 목적으로 참여하는 훈련생을 걸러낼 수 있는 장치가 필요하며, 그러한 훈련생들이

항목	현황 및 이슈	주제별 요약
방안 (훈련기관 고용센터)	제고 방안	<p>많은 일부 서비스 직종의 훈련과정은 점차 줄어나갈 필요가 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 취약계층이 참여할 수 있는 직업훈련 과정을 확대하고, 단계별 훈련과정 개설로 기초부터 학습할 수 있는 기회를 제공해야 함. • 일과 직업훈련의 병행이 가능하도록 1일 훈련시간의 융통성을 부여하고, 취약계층 훈련생의 중도탈락을 방지하기 위한 특별 관리 및 인센티브 제공이 필요함.
	직업훈련 불평등 완화를 위한 건의사항	<p>지역별 직업훈련기관의 확대를 통한 직업훈련 접근성을 높이기 위해 지방 훈련기관에서 고숙련, 고난이도 훈련을 운영할 수 있는 정부 지원이 필요함.</p> <p>지역별 특화 과정 개발 및 지원을 통해 지방에서도 고부가가치 훈련을 통한 취업 촉진이 가능한 기반이 마련되어야 함.</p> <p>모든 훈련을 민간에서 운영하도록 하기보다는 일부 훈련에 대해서는 정부에서 직접 훈련을 운영하여 지역적 불평등이나 훈련의 질을 제공할 필요가 있음.</p> <p>직업훈련 지원금을 직업훈련 수강 이후로 변경하여 예산과 훈련생의 시간 낭비를 막고 취업 성과를 높이는 방안으로 활용해야 함.</p> <p>현재 취업률이 저조하지만 미래 수요가 있을 것으로 예상되는 분야의 직업훈련에 대해서는 자비 부담률을 낮춰 취약계층에게 기회를 확대할 필요가 있음.</p>
직업교육 성과 제고 방안 (전문대학)	'직업계고-전문대학 간', '일반계고-전문대학 간' 연계 강화 방안	<p>지역 내 직업계고 교육과정을 심화하는 교육과정 구성, 전문대학 특성화 분야를 반영한 직업계고 교육과정 구성 등 직업계고와 전문대학 교육과정 간의 연계성 강화</p> <p>일반계고 학생들에게 직업훈련, 전문대학 교육 등에 대한 정보 제공이 필요함.</p>
	전문대학 교육의 개선 요구 사항	<p>현장성 있는 직업교육의 비중 확대 및 산학협력 교수의 확충</p> <p>인성교육, 올바른 진로설계 등 전문대학 역할에 대한 고민 필요</p>

□ 저자 약력

- 김철희
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 백원영
- 한국직업능력개발원 부연구위원
- 김문길
- 한국보건사회연구원 연구위원
- 황승록
- 한국직업능력개발원 전문연구위원
- 이주희
- 한국직업능력개발원 연구원
- 박라인
- 한국직업능력개발원 연구원

직업능력개발과 불평등 연구

- 발행연월일 2020년 12월 27일 인쇄
2020년 12월 27일 발행
- 발 행 인 나 영 선
- 발 행 처 한국직업능력개발원
30147, 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전 화: (044)415-5000, 5100
팩 스: (044)415-5200
- 등 록 일 자 1998년 6월 11일
- 등 록 번 호 제16-1681호
- I S B N 979-11-339-9035-1 93320
- 인 쇄 처 (주)다원기획 (044)865-8115