

정책연구  
2024-07

# 인적자본 투자가 여성의 지속적 노동시장 참여에 미치는 영향

곽은혜 · 김영아 · 김근태



# 목 차

|                                             |                           |
|---------------------------------------------|---------------------------|
| 요 약 .....                                   | i                         |
| 제1장 서 론 .....                               | (곽은혜 · 김영아 · 김근태) ..... 1 |
| 제1절 연구 배경 및 목적 .....                        | 1                         |
| 제2절 연구 내용 .....                             | 3                         |
| 제3절 선행연구 .....                              | 5                         |
| 제2장 여성 취업자의 인적자본 투자와 경제활동 지속성 .....         | (곽은혜) ..... 8             |
| 제1절 서 론 .....                               | 8                         |
| 제2절 데이터 .....                               | 11                        |
| 1. 평생학습 개인 실태조사 .....                       | 11                        |
| 2. 한국노동패널 .....                             | 12                        |
| 제3절 남녀 취업자 비형식 교육 참여 현황 .....               | 13                        |
| 1. 남녀 취업자 연령별 비형식 교육 참여 현황 .....            | 14                        |
| 2. 남녀 취업자 학력별 비형식 교육 참여 현황 .....            | 15                        |
| 3. 남녀 취업자 지역별 비형식 교육 참여 현황 .....            | 16                        |
| 4. 남녀 취업자 기업 규모별 비형식 교육 참여 현황 .....         | 18                        |
| 5. 남녀 취업자 근속기간 및 종사상 지위별 비형식 교육 참여 현황 ..... | 20                        |
| 6. 자녀 연령에 따른 비형식 교육 참여 비율 .....             | 22                        |
| 7. 인적자본 투자의 성별 격차에 영향을 주는 요인 .....          | 23                        |
| 제4절 인적자본 투자와 임금 .....                       | 29                        |

|                                                  |     |
|--------------------------------------------------|-----|
| 제5절 여성 취업자의 직업 관련 교육·훈련이 경력단절 위험에 미치는 영향 .....   | 37  |
| 1. 분석 표본 .....                                   | 37  |
| 2. 분석 모형 .....                                   | 39  |
| 3. 추정 결과 .....                                   | 40  |
| 제6절 소 결 .....                                    | 44  |
| <br>제3장 인적자본과 자영업 생존 기간: 성별 비교 ..... (김영아) ..... | 48  |
| 제1절 연구 배경 .....                                  | 48  |
| 제2절 선행연구 .....                                   | 49  |
| 제3절 연구방법 .....                                   | 51  |
| 1. 분석자료 및 방법론 .....                              | 51  |
| 2. 변수 측정 .....                                   | 52  |
| 제4절 분석 결과 .....                                  | 55  |
| 1. 자영업 생존율 .....                                 | 55  |
| 2. 자영업 폐업 결정요인 분석 .....                          | 60  |
| 제5절 소 결 .....                                    | 71  |
| <br>제4장 비취업 여성의 직업훈련 성과 ..... (김근태) .....        | 74  |
| 제1절 연구 배경 .....                                  | 74  |
| 제2절 실업자 훈련 현황 .....                              | 75  |
| 제3절 여성 직업훈련 체계에 대한 질적 분석 .....                   | 94  |
| 1. 연구방법 .....                                    | 94  |
| 2. 연구결과 .....                                    | 96  |
| 제4절 소 결 .....                                    | 117 |
| <br>제5장 결 론 ..... (곽은혜·김영아·김근태) .....            | 121 |

|                 |     |
|-----------------|-----|
| 제1절 연구 요약 ..... | 121 |
| 제2절 정책제언 .....  | 128 |
| 참고문헌 .....      | 130 |

## 표 목 차

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| 〈표 2- 1〉 비형식 교육 참여 성별 격차 .....                            | 25 |
| 〈표 2- 2〉 직업 관련 목적 비형식 교육 참여 성별 격차 .....                   | 27 |
| 〈표 2- 3〉 직업관련 교육참여와 임금 .....                              | 30 |
| 〈표 2- 4〉 직업과 관련이 없는 비형식 교육참여와 임금 .....                    | 32 |
| 〈표 2- 5〉 비형식 교육 참여자의 직업 관련 항목 도움 정도 .....                 | 34 |
| 〈표 2- 6〉 학력별 직업 관련 교육 참여와 임금 .....                        | 35 |
| 〈표 2- 7〉 연령별 직업 관련 교육 참여와 임금 .....                        | 36 |
| 〈표 2- 8〉 한국노동패널 분석 표본 요약통계 .....                          | 38 |
| 〈표 2- 9〉 출산 전 직업 관련 교육·훈련이 자녀 페널티에 미치는<br>영향 .....        | 42 |
| 〈표 2-10〉 출산 전 직업 관련 교육·훈련이 출산 후 노동공급에<br>미치는 장기적 영향 ..... | 43 |
| 〈표 3- 1〉 변수 정의 .....                                      | 53 |
| 〈표 3- 2〉 관측치(observations)의 기술통계 .....                    | 53 |
| 〈표 3- 3〉 자영업 폐업 결정요인 : 콕스비례해저드 모형 결과 .....                | 63 |
| 〈표 3- 4〉 여성 직전 일자리 종사상 지위별 자영업 폐업 결정요인 .....              | 66 |
| 〈표 3- 5〉 남성 직전 일자리 종사상 지위별 자영업 폐업 결정요인 .....              | 69 |
| 〈표 4- 1〉 시도별·연도별·성별 실업자 훈련 실시 인원 비율 분포 .....              | 79 |
| 〈표 4- 2〉 연도별·성별·직종별 훈련 실시 인원 분포 .....                     | 80 |
| 〈표 4- 3〉 시도별·연도별 훈련기관 수, 훈련 과정 수, 훈련 회차 수 .....           | 84 |
| 〈표 4- 4〉 연도별 및 훈련기관 종류별 훈련기관 수, 훈련 과정 수,<br>훈련 회차 수 ..... | 87 |
| 〈표 4- 5〉 연도별 및 훈련과정별 훈련 기관, 훈련 과정, 훈련 회차 분포 ..            | 89 |

## 그림목차

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| [그림 2-1] 연령별 비형식 교육 참여 비율 .....                                  | 14 |
| [그림 2-2] 학력별 비형식 교육 참여 비율 .....                                  | 16 |
| [그림 2-3] 지역별 · 연령별 비형식 교육 참여 비율 .....                            | 18 |
| [그림 2-4] 기업 규모별 비형식 교육 참여 비율 .....                               | 19 |
| [그림 2-5] 현직장 근속기간별 비형식 교육 참여 비율 .....                            | 21 |
| [그림 2-6] 종사상 지위별 비형식 교육 참여 비율 .....                              | 22 |
| [그림 2-7] 자녀 연령에 따른 비형식 교육 참여 비율 .....                            | 23 |
|                                                                  |    |
| [그림 3-1] 성별 자영업자 생존율(좌)과 폐업률(우) .....                            | 55 |
| [그림 3-2] 직업훈련별 자영업자 생존율 .....                                    | 56 |
| [그림 3-3] 직업훈련 받지 않은 자영업자 성별 생존율 .....                            | 57 |
| [그림 3-4] 창업 이전 직업훈련 받은 자영업자 성별 생존율 .....                         | 58 |
| [그림 3-5] 창업 이후 직업훈련 받은 자영업자 성별 생존율 .....                         | 58 |
| [그림 3-6] 직전 종사상 지위별 여성 자영업 생존율 .....                             | 59 |
| [그림 3-7] 직전 종사상 지위별 남성 자영업 생존율 .....                             | 60 |
|                                                                  |    |
| [그림 4-1] 성별 · 연도별 실업자 훈련실시 인원 및 여성 비율 변화 분포<br>(2017~2023) ..... | 76 |
| [그림 4-2] 성별 · 연도별 실업자 훈련실시 인원 비율 분포<br>(2017~2023) .....         | 77 |
| [그림 4-3] 연도별 훈련기관 수, 훈련 과정, 훈련 회차 변화 분포 .....                    | 82 |
| [그림 4-4] 연도별 및 훈련 과정 구분에 따른 실업자 훈련 수료율 현황<br>(2017~2023) .....   | 91 |
| [그림 4-5] 연도별 및 훈련과정 구분에 따른 실업자 훈련 취업률 현황<br>(2017~2023) .....    | 92 |

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| [그림 4-6] 성별 및 연도별 내일배움카드 발급 현황(2018~2023) .....  | 93 |
| [그림 4-7] 연령별 및 연도별 내일배움카드 발급 현황(2018~2023) ..... | 93 |

## 요 약

### 1. 연구 주제

여성들의 지속적인 경제활동 참여를 위해 정부의 일·가정 양립 정책이 확대되고 있지만 보다 근본적으로 여성의 지속적인 경제활동을 촉진하기 위해서는 인적자본을 강화하는 것이 중요하다. 인적자본 투자는 생산성 향상을 통해 고용의 질을 개선하고 여성의 노동시장 정착도를 높일 것이기 때문이다. 본 연구는 여성의 경력단절 예방과 비취업 상태에 있는 여성들의 노동시장 재진입 고취 방안을 인적자본 투자의 관점에서 고찰한다.

본 연구는 인적자본 투자가 여성의 경제활동 지속성에 미치는 효과를 살펴보기 위해 고용 형태에 따라 세 가지 주제에 대한 분석을 진행하였다. 먼저 제2장에서는 임금근로자의 직업 관련 교육·훈련의 효과를 분석하고, 제3장에서는 비임금근로자(자영업자)의 자영업 생존율에 인적자본이 미치는 영향을 검토한다. 제4장에서는 비취업 여성을 대상으로 한 직업훈련의 성과를 살펴본다. 제2장과 제3장은 취업 여성의 경력단절 예방 또는 지속적 경제활동에 있어 인적자본 투자의 역할을 분석한 것이고 제4장은 비취업 여성의 노동시장 재진입과 생산성에 있어 직업훈련의 역할을 검토한 것이다. 분석 결과를 바탕으로 보고서는 여성의 경제활동 지속성을 높이기 위한 인적자본 정책과제를 함께 제시한다.

### 2. 여성 취업자의 인적자본 투자와 경제활동 지속성

보고서의 제2장은 여성과 남성 재직자의 인적자본 투자 격차와 특징에 대한 현황을 살펴보고, 출산 전 여성 취업자의 인적자본 투자가 출산

후 경력단절의 위험을 낮출 수 있는지 분석하였다. 인적자본 투자란 취업, 창업, 승진, 직무능력 향상 등 직업과 관련된 교육 및 훈련에의 참여를 의미한다. 인적자본 투자는 생산성 향상을 통해 노동시장을 이탈했을 때의 기회비용을 높여 노동시장 결착도를 높이는 역할을 할 수 있다.

(남녀 취업자 비형식 교육 참여 격차) 평생교육 개인 실태조사를 통해 분석한 결과, 대부분의 정형화된 사실에서 확인할 수 있었던 특징은 일반적으로 비형식 교육 참여 비율은 여성이 높지만 그중에서도 직업 관련 목적의 교육 참여 비율은 남성이 높았다는 것이다. 직업 관련 교육은 모든 연령대에서 남성이 여성보다 참여 비율이 높고 남녀 모두 연령이 증가할수록 참여 비율은 낮아진다. 직업 관련 교육 참여는 30~34세에서 성별 격차가 가장 크게 나타나고(7.56%p), 35~39세, 40~44세까지도 남성 취업자는 여성 취업자보다 직업 관련 교육 참여 비율이 6%p 이상 높다.

직업 관련 교육 참여는 기업 규모에 따라 큰 차이를 보인다. 10인 이하 소규모 기업 재직자 중 직업 관련 교육 참여자 비율은 남녀 모두 15% 수준이다. 반면, 300인 이상 기업 종사자의 교육 참여 비율은 여성 48%, 남성 52%로 나타나 10인 이하 기업 종사자의 교육 참여율보다 3배 이상 높은 비율을 보인다. 모든 종류의 비형식 교육 참여자 중 직업 관련 목적 교육에 참여한 비율을 비교해 보아도 300인 이상 기업에서는 여성 68%, 남성 78%이고, 10인 이하 기업에서는 여성 42%, 남성 53%로 나타나 기업 규모에 따라 직업 관련 교육 참여자 비율이 큰 차이를 보인다.

여성의 비형식 교육 참여 비율이 남성보다 높다는 사실은 여성들이 인적자본 투자 자체에 흥미가 낮은 것은 아님을 의미한다. 다만 여성은 남성보다 직업 관련 교육 참여가 적는데, 이는 선호의 문제일 수도 있지만 기회의 문제일 수도 있다. 분석 결과, 기업 규모는 직업 교육 참여 여부에 큰 역할을 하는 것으로 나타났다. 여성들은 동일한 교육 수준과 전공을 가졌어도 노동시장 진입 시점부터 남성보다 낮은 임금, 소규모 기업에 진입하는 경향이 있다(Cortés et al., 2023). 대규모 기업에서 직무능력 향상을 위한 교육 훈련의 기회가 더 많다면 이는 인적자본 투자 기회의 성별 격차로 이어질 수 있는 것이다. 청년 여성들이 진로 역량을 강화

하고 본인의 인적자본 수준보다 하향 취업하지 않도록 컨설팅을 포함한 선제적 고용서비스의 역할이 중요하다.

현재 중소기업 학습조직화 사업이나 국가 인적자원 개발 컨소시엄 사업 등 중소기업 재직근로자의 직업훈련 참여 촉진과 직무능력 향상을 위한 훈련지원 정책이 시행되고 있다. 그럼에도 불구하고 중소기업 재직근로자의 직업훈련 참여 비율이 대규모 기업에 비해 크게 낮은 현상에는 교육 훈련의 낮은 효과성, 낮은 참여 유인, 교육 훈련에 대한 정보 부족, 교육 훈련에 할애할 시간 부족 등 여러 원인이 있을 것이다. 기업 규모에 따른 격차의 원인 진단이 필요하고, 이에 맞는 대안 모색이 요구된다.

(인적자본 투자와 임금) 지난 한 해 동안 직업 관련 교육 참여가 현재 임금에 미치는 영향을 보면 개인 특성, 근속 기간, 일자리 특성, 사업체 규모까지 통제하더라도 직업 관련 교육에 참여한 여성은 참여하지 않은 여성보다 임금이 3.7% 유의하게 높다. 남성은 이들 특성을 모두 통제했을 때 교육 참여가 임금에 미치는 영향이 유의하지 않게 나타났다. 이 결과는 교육 투자와 임금의 관계성이 남성보다는 여성에게서 더 크게 나타남을 보여준다.

인적자본 투자의 수익률 분석에서 교육 투자의 내생성을 완전히 통제하지 못했다. 따라서 이 결과에는 인과적 영향과 상관관계 모두가 반영되어 있다. 이때 인과적 영향과 상관관계 모두 중요한 시사점을 가지는데, 먼저 인적자본 투자의 효과(인과적 영향)가 존재한다면 직업 관련 교육에의 투자는 성별 임금 격차를 낮추는 역할을 하고 여성의 임금을 상승시켜 노동시장 이탈의 기회비용을 높이는 역할을 할 수 있다. 둘째, 상관관계의 영향으로 여성 교육 참여 집단이 남성 교육 참여 집단보다 임금의 영향을 더 많이 받는 것이라면 이는 여성에게서 교육 투자 결정에 임금의 역할이 크다는 의미로 해석할 수 있다. 이 결과는 임금에 따른 인적자본 투자의 격차가 남성보다 여성에게서 더 크게 나타날 수 있음을 함의한다.

(인적자본 투자와 경력단절 위험) 마지막으로 본 장에서는 한국노동패널 데이터를 이용하여 출산 전 인적자본 투자가 출산 후 경력단절 위

험에 미치는 영향을 고정효과 모형을 이용하여 추정하였다. 출산 후 여성들은 평균적으로 취업 가능성이 37.2%p 감소하고 자녀 출산으로 인한 여성들의 노동공급 감소는 출산 후 12년까지도 출산 이전으로 회복하지 못하고 유지되는 모습을 보인다. 출산 전 직업 관련 교육·훈련 참여는 경력단절 위험을 17.3%p 크게 감소시킨다. 출산 전 인적자본 투자는 출산 후 계속하여 취업 상태를 유지할 확률을 높이므로 출산 후 근로시간과 근로소득이 덜 감소하는 효과도 나타났다. 이 긍정적 효과는 출산 직후 단기간 또는 특정 시점에서 유도된 효과가 아니라 출산 직후부터 출산 후 8년간 장기간에 걸쳐 지속적으로 나타난 결과이다.

우리나라 여성들은 높은 교육 수준에도 불구하고 경력단절 비율이 높다. 경력단절을 경험한 여성들은 인적자본 마모를 경험하고 재취업의 어려움을 겪거나 재취업에 성공하더라도 이전보다 낮은 임금의 일자리로 매칭되는 경우가 많다. 또한 높은 경력단절 가능성은 자녀 출산의 기회 비용을 높여 저출산의 원인으로도 이어진다. 오늘날 저출산 대응 및 여성 경제활동 지원 정책들이 여성들의 경력단절 예방에 방점을 찍는 이유도 경력단절의 장기적 비용이 크기 때문이다.

제2장에서의 분석 결과는 경력단절 예방의 관점에서 노동시장 진입 후 인적자본 투자의 중요성을 강조하며 정책 시사점을 가진다. 우리나라 여성들이 출산 후에도 경제활동을 지속할 수 있도록 다양한 일·가정 양립 정책이 시행되고 있다. 여성 근로자의 인적자본 축적은 근로자 개인과 기업 경쟁력 측면에서 생산적 결과를 야기할 뿐 아니라 정부에서 제공하는 일·가정 양립 정책의 효과성을 높이고 정책 비용을 낮출 수 있을 것으로 기대된다.

### 3. 인적자본과 자영업 생존 기간: 성별 비교

제3장에서는 자영업자의 인적자본이 자영업 생존율과 어떠한 관련이 있는지 살펴보았다. 취업자로서 자영업자의 인적자본이 자영업 생존과 어떠한 관련이 있는지, 이는 자영업자의 성별에 따라 어떠한 차이를 보

이는 분석하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 한국노동패널 1~25차까지 한 번이라도 자영업 진입을 경험한 만 65세 미만을 대상으로 콕스비례해저드 모형을 이용하여, 자영업자의 생존 기간을 성별, 인적자본별로 분석하고, 자영업 폐업에 교육 수준, 직업훈련, 그리고 노동시장 경력이 어떻게 영향을 미치는지 분석하였다. 또한, 자영업 진입 직전 일자의 종사상 지위별로 이러한 영향이 어떻게 달라지는지 살펴보기 위해 임금근로, 자영업, 무급가족종사자, 그리고 비취업자로 구분하여 분석하였다.

자영업 유지 기간에 따른 누적 생존율 추이를 보면, 창업 초기 1~2년까지 폐업 위험이 급격하게 증가한 뒤, 5년이 될 때까지 상승세를 보이다가 5년 이후 상대적으로 안정세를 보였다. 창업 초기 1년까지 생존율의 성별 차이가 크지 않았지만, 2년 이후부터 여성 자영업자의 폐업 위험이 커지며, 자영업 유지 기간이 길어짐에 따라 폐업 위험의 상승세도 크게 나타났다.

직업훈련 경험이 있는 자영업자의 생존율은 자영업 유지 기간 내내 직업훈련을 받지 않은 경우보다 높았다. 특히, 창업 이후 직업훈련을 받은 자영업자는 폐업 위험이 가장 큰 창업 초기부터 생존율이 높았으며, 자영업 유지 기간이 길어질수록 직업훈련을 받지 않았거나 받았더라도 창업 전에 받은 자영업자와의 생존율 격차는 더욱 커졌다. 한편, 자영업자 생존율의 성별 격차는 직업훈련을 받은 그룹 내에서는 확인되지 않았다.

자영업 진입 직전 종사상 지위별 생존율 차이를 보면, 여성과 남성 모두 취업자 지위에서 자영업으로 진입한 경우 비취업자에서 노동시장 진입을 위해 자영업으로 진입한 경우보다 생존율이 높았다. 여성의 경우 자영업에서 자영업으로 이동한 경우가 임금 근로자에서 자영업자로 이동한 경우보다 생존율이 높았으나, 남성은 이와 반대로 임금 근로자에서 자영업자가 된 경우의 생존율이 높았다. 이러한 결과는 여성 자영업자의 폐업 위험이 남성 자영업자보다 높지만, 직업훈련 경험, 자영업 진입 이전 노동시장 경력에 기반한 개별 자영업자의 인적자본 역량에 따라 자영업의 생존 기간이 달라질 수 있음을 보여준다.

자영업 폐업 결정요인의 성별 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 나이가 많을수록 여성 자영업자의 폐업 가능성은 낮아졌다. 미혼에 비해 기혼 여성의 폐업 가능성이 높았으며, 결혼 해체를 경험하였을 경우 이러한 위험은 증가하였다. 노동시장에서 현재까지 축적한 자영업 경력이 길수록 여성 자영업자의 자영업 유지 가능성이 높아졌지만, 임금 근로 경력은 오히려 자영업 유지 가능성을 감소시켰다. 본 연구에서 확인된 긴 임금 근로 경력과 높은 교육 수준이 자영업 폐업에 미치는 긍정적 영향은 인적자본이 높은 여성 자영업자의 경우 잠재적으로 자영업 이탈 후 일자리 선택의 폭이 넓기 때문으로 판단된다.

창업 이후 받은 직업훈련은 여성 자영업자의 생존에 긍정적 영향 요인으로 작용하였지만, 창업 이전에 받은 직업훈련은 생존 가능성을 낮추었다. 직업훈련이 자영업의 지속 기간에 긍정적 영향 요인임은 알려졌다. 직업훈련을 받은 시기에 따라 자영업의 생존에 미치는 영향의 방향이 달라질 수 있음을 보여주는 것이다.

남성 자영업자의 경우 여성과 유사하게 연령이 증가할수록 폐업 가능성이 낮아졌다. 15세 미만 가구원이 많을수록 남성 자영업자의 폐업 가능성이 증가하여, 미성년 가구원에 대한 부양책임이 남성 자영업자의 자영업 유지에 영향을 미치는 가족 요인임을 확인하였다. 교육 수준이 높을수록, 임금근로자로서 노동시장 경력이 길수록 폐업 가능성이 증가하였다. 직업훈련 경험의 영향 또한 여성과 유사하게 창업 이후 받은 직업훈련이 자영업 유지에 긍정적으로 작용하였다.

직전 종사상 지위별 자영업 폐업 결정요인을 인적자본 중심으로 요약하면 다음과 같다. 교육 수준이 높을수록 무급가족종사자와 비취업자에서 자영업으로 진입한 여성의 폐업 가능성이 증가하였지만, 자영업자가 다시 새로운 자영업을 시작한 경우 폐업 가능성을 감소시켰다. 한편, 남성 자영업자에게 높은 교육 수준은 비임금근로에서 자영업으로 이행한 경우에만 폐업 가능성을 증가시키는 요인으로 나타났다. 자영업 경력이 길수록 임금근로자였던 남녀 자영업자의 생존 가능성이 증가하였다. 반대로, 임금근로 경력은 자영업자에서 자영업으로 이행을 한 경우라도

자영업 생존 가능성을 감소시켰다. 남녀 자영업자 모두 창업 이후 받은 직업훈련 경험이 자영업 유지에 미치는 긍정적 영향은 직전 일자리가 자영업이었던 경우에서도 확인된다.

종합하면, 자영업자의 교육 수준이 자영업 생존에 미치는 영향은 자영업자의 성별, 그리고 어떠한 일자리 경로로 자영업에 진입하였는지에 따라 다르지만, 남녀 자영업자 모두 자영업 경력이 길수록, 창업 이후 직업훈련을 받았을수록 생존 가능성이 증가하였다. 특히, 창업 이전의 직업훈련보다 창업 이후 받은 직업훈련이 자영업 생존에 긍정적 영향을 미쳤다. 이는 자영업자에 대한 직업훈련이 폐업 이후 재기 또는 재취업을 위한 수단뿐 아니라, 자영업자 역량과 사업체의 경쟁력을 강화하여 현재 운영 중인 자영업의 생존 가능성을 연장하는 데도 효과적일 수 있음을 시사한다. 현재 폐업 소상공인의 재기를 위한 직업훈련 지원이 확대되고 있다. 자영업자를 대상으로 한 직업훈련이 폐업한 자영업자뿐 아니라, 현재 자영업을 유지하고 있는 경우도 포함하여 확대할 필요가 있다.

#### 4. 비취업 여성의 직업훈련 성과

제4장에서는 한국고용정보원에서 제공하는 고용행정통계를 활용하여 비취업 여성의 직업훈련 성과를 분석하였고, 지역인적자원위원회 팀장, 여성새로일하기센터 직원, 그리고 직업훈련 참여생을 대상으로 한 초점 집단토의(Focus Groups Discussion) 결과를 바탕으로 여성 직업훈련의 특성과 정책과제를 도출하였다. 주요 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

(양적 분석 결과) 첫째, 실업자 훈련 참여자 수는 2019년까지 비교적 안정적으로 유지되어 오다가, 코로나19 사태 이후 급격하게 증가하는 추세를 보이고 있었다. 또한 실업자 훈련 참여 여성이 남성에 비해 압도적으로 많은 것으로 나타났으며, 전체 훈련 참여자 중 여성의 비율은 2023년 현재 약 70%에 육박하는 것으로 드러났다. 둘째, 실업자 훈련 참여자의 연령대가 성별에 따라 큰 차이를 보이고 있었다. 남성 실업 훈련

참여자의 경우 거의 절반가량이 30대 이하이고, 여성 실업 훈련 참여자는 40대와 50대가 차지하는 비중이 44.3%로 높았다.

셋째, 지역별 실업자 훈련 참여 인구 분포를 보면 서울시의 실업자 훈련 참여 인원이 지속적으로 증가하고 있었으며, 서울시 주민등록인구통계에서 차지하는 비율보다 높은 실업 훈련 참여자 비율을 나타내고 있었다. 반대로 경기도를 포함한 다른 지역의 실업자 훈련 참여자 비율은 주민등록인구통계 비율보다 낮았다. 이는 지역 실업자 중 상당수가 서울로 이동하여 실업 훈련에 참여하고 있다는 점을 시사하며, 서울에 집중된 일자리 기회와 관계가 깊을 것으로 예측된다.

넷째, 성별로 선호하는 실업자 교육 훈련에서도 차이가 발견되었다. 남녀 모두 가장 선호하는 교육 훈련은 경영·행정·사무직과 음식서비스업이지만, 이들 직종을 제외하면 여성은 주로 보건의료직이나 돌봄서비스직 훈련을 선호하고, 남성은 기계장비 설비 및 생산 등을 선호하는 것으로 나타났다. 이는 산업별로 젠더 구별(gender segregation)이 강하게 나타나는 특성으로 인하여 성별로 자신들에게 상대적으로 유리한 직종에 대한 교육 훈련에 참여하는 경향이 반영된 것으로 보여진다.

다섯째, 실업자 훈련 수수료는 대체로 매우 높은 수준에서 유지되고 있었다. 국가기간전략산업직종훈련의 수수료는 실업자계좌제에 비해 현저하게 낮지만, 취업률은 국가기간전략산업직종훈련이 월등하게 높은 것으로 밝혀졌다. 이는 코로나19라는 비상사태를 거치면서 실업자 직업훈련 시장에서도 양극화 현상이 일어나고 있는 것을 암시한다. 즉 국가 기간산업이나 전략산업에서 인력 부족이 발생할 경우 실시하는 국가기간전략산업직종훈련의 특성상 취업률이 높을 수밖에 없고, 실업자 계좌제의 경우 실업자 개인이 주도적으로 직업훈련에 참여하는 형태인 만큼 취업률이 높지 않아 이 둘의 격차가 점차 커지고 있는 것으로 생각된다.

(질적 분석 결과) 여섯째, 직업훈련 참여 여성은 주로 중장년층의 비율이 높고, 학력 수준도 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 또한 직업훈련 참여 여성의 상당수가 여전히 육아로부터 자유롭지 못하며, 가사 등을

병행하여야 하기에 시간적인 제약이 많은 것으로 나타났다. 따라서 젊은 남성을 중심으로 짜여진 직업훈련 프로그램에는 여성들이 참여하기를 주저하는 경향도 있는 것으로 나타났다. 전반적으로 이들 여성에 대한 사회적 인식은 매우 낮은 수준이며, 이들을 위한 정책을 기획하고 시행하는 과정에서 일부 남성의 이의 제기로 인해 젠더 이슈로 변질되는 경우도 종종 발생하고 있었다.

일곱째, 여성 직업훈련은 참여자의 자신감 및 자기 효능감 상승과 실질 임금 상승 효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 직접적인 효과에 더하여 비취업 여성의 직업훈련은 구직비용 절감과 지역 정주율 제고에도 긍정적인 효과가 있는 것으로 보여진다.

여덟째, 여성 직업훈련의 가장 큰 이슈는 교육 관련 물적·인적 인프라의 부족인 것으로 드러났다. 교육 훈련장 자체를 확보하는 것도 쉽지 않고, 대부분의 시설이 설비투자 부족으로 노후화된 것으로 보여진다. 이로 인하여 상대적으로 고학력이고 젊은 인구가 직업훈련을 기피하는 현상으로까지 이어지고 있는 것으로 보여진다. 뿐만 아니라 여성들을 위한 직업훈련의 범위가 매우 한정적이고 직업훈련 수요와 공급의 mismatch 문제도 드러났다.

여성 직업훈련 시스템 개선을 위해 ① 직업훈련 성과평가 체계 개선, ② 재직자를 위한 직업훈련 확대, ③ 정부의 지원 확대, ④ 직업훈련 종사자에 대한 처우개선 및 역량 강화, ⑤ 정보 전달체계 고도화, ⑥ 훈련 참여를 이끌어 내기 위한 수단의 다양화, ⑦ 교육 방식의 다양화, ⑧ 실습 중심의 커리큘럼 확대가 제안되었다

종합적으로 볼 때 현재의 여성 직업훈련 시스템을 개선해 나가기 위해서는 여성들의 특성을 정밀하게 파악하고, 이들의 정책적 욕구를 면밀하게 분석하는 작업이 선행되어야 할 것으로 보여진다. 이 밖에도 성과 분석 결과에 기초하여 잠재 취업 희망자와 60대 이상 노년층을 포괄하는 직업훈련 대상의 확대가 요구되고, 지역의 청년 여성들이 좋은 일자리를 통해 지역에 정착할 수 있도록 중장기적 경력설계 지원 및 직업훈련 프로그램의 강화가 필요하다.



## 제 1 장 서 론

### 제1절 연구 배경 및 목적

급격한 저출산·고령화 추세로 2020년 이후 15~64세 생산연령인구의 감소가 시작되었다.<sup>1)</sup> 생산연령인구 감소는 노동공급 부족과 부양비 가중을 야기하고 궁극적으로 국가 경제의 성장을 제한한다. 생산연령인구 감소와 인구구조 변화에 대한 정책적 대응으로 출산율 제고를 위한 장기적 노력과 함께 단기적으로는 이민 정책과 비경제활동인구의 경제활동 참여 확대를 고려할 수 있다. 이 중 여성인력 활용에 대한 중요성이 특히 높아지고 있다. 여성의 활발한 경제활동 참여는 생산연령인구가 감소하는 상황에서 적은 비용으로 노동력을 확보하여 경제 성장을 유지할 수 있는 대안이다. 이를 넘어, 여성의 경제활동 참여의 중요성은 성평등, 노동시장 다양성 확대, 여성의 자립과 경력 개발을 중시하는 사회적 가치관 변화의 측면에서도 강조된다.

여성의 고학력화에 따라 우리나라 청년 여성들의 고용률은 높아졌지만 여성의 경제활동 참여는 여전히 출산과 자녀 양육의 부정적 영향을 크게 받는다. 여성은 출산 후 경력단절의 위험이 존재하고, 출산 후 경제활동을 지속하는 경우에도 임금 하락을 경험한다(곽은혜, 2020). 다른 국가와 비교하

\* 본 연구의 일부 내용은 한국노동연구원에서 주관한 「여성 직업교육훈련의 효과와 정책방향 토론회」(2024. 12. 13)에서 발표한 바 있다.

1) 추계인구 기준(자료 : KOSIS).

여 학력이 높은 우리나라 여성의 경력단절은 개인의 경제적 손실일 뿐 아니라 국가의 인적자본 활용에도 비효율적이고, 출산 후 빈번하게 관찰되는 자녀 페널티(child penalty)는 무자녀 여성의 출산 결정에도 부정적 영향을 미친다(Doeptske et al., 2023).

우리나라 30~40대 여성의 출산율과 고용률은 장기간 음의 상관관계를 보여왔는데(최세림 외, 2022), 최근 우리나라 30대 여성 고용률의 뚜렷한 증가도 출산을 저하와 관련이 있다. 경력단절은 인적자본 마모와 낙인효과로 인해 재취업 이후에도 임금 하락의 문제를 야기하며 부정적 영향이 장기적으로 지속된다.

인적자본의 가치 감소는 개인의 업무능력이나 기술의 정도가 감소하는 현상과 일을 하지 않는 동안 기술이나 노동시장 환경 변화로 기존의 지식과 기술이 가지는 가치가 감소하는 현상을 모두 포함한다. 외부 환경 변화와 낙인효과로 인해 여성의 경력단절은 그 기간에 비해 부정적 영향이 더 크게 나타날 수 있다. 최근 경력단절 여성의 노동시장 복귀를 지원하는 것에 더해 경력단절 예방의 중요성이 크게 강조되는 이유는 이 때문이다.

출산과 관계없이 여성들이 지속적으로 경제활동을 이어나갈 수 있도록 현재 다양한 일·가정 양립 정책들이 시행되고 있다. 하지만 본질적으로 여성의 지속적 근로를 야기하기 위해서는 여성들의 인적자본을 향상시키는 것이 중요하다. 높은 인적자본과 생산성을 지닌 근로자는 노동시장을 이탈했을 때의 기회비용을 높게 인식하여 노동시장 결착도(labor market attachment)가 높아지기 때문이다.

본 연구는 여성의 지속적 경제활동을 위해 인적자본 투자가 얼마나 중요한 요인인지 다양한 측면에서 살펴보고자 한다. 연구는 먼저 직무 능력을 향상시키기 위한 교육과 훈련에의 참여율, 참여 형태, 성과에 있어 성별 격차가 관찰되는지 살펴봄으로써 노동시장 내 성별 격차의 이해를 높이고자 한다. 나아가 더 중요하게는 직업 관련 인적자본 투자가 여성의 경력단절 위험을 낮출 수 있는 방안이 될 수 있는지 실증 근거를 마련하고, 비취업 여성 대상 직업훈련의 실효성을 분석하여 여성의 경제활동 지속성을 높이기 위한 인적자본 정책의 방향을 모색하고자 한다.

## 제2절 연구 내용

보고서는 인적자본 투자 주체의 종사상 지위에 따라 세 개의 분석 장으로 구성되어 있다. 제2장에서는 임금근로자의 직업 관련 교육·훈련의 효과를 분석하고, 제3장에서는 비임금근로자(자영업자)의 자영업 유지 및 폐업을 성과 변수로 하여 인적자본의 영향을 검토한다. 제4장에서는 비취업 여성을 대상으로 직업훈련 참여가 취업 및 임금에 미치는 영향을 살펴본다. 제2장과 제3장은 취업 여성의 경력단절 예방 또는 지속적 경제활동에 있어 인적자본 투자의 역할을 분석한 것이고 제4장은 비취업 여성의 노동시장 재진입과 생산성에 있어 직업훈련의 역할을 검토한 것이다. 분석 결과를 바탕으로 보고서는 여성의 노동시장 결착도(labor market attachment)를 높이는 측면에서 재직자, 자영업자, 비취업자 각각에 필요한 정책 함의가 무엇일지 마지막 장에서 제시한다.

제2장에서는 여성 취업자의 인적자본 투자가 여성의 지속적 경제활동 가능성에 미치는 영향을 폭넓게 살펴보고자 한다. 취업자의 인적자본 투자는 생산성과 임금을 높여 고용의 질을 개선하는 선순환 구조를 창출할 수 있다. 또한 높은 생산성과 임금은 노동시장을 이탈했을 때의 기회비용을 높여 고용의 지속성을 높인다. 직무 능력 향상을 위한 훈련은 근로자의 임금을 높여 여성이 출산 후에도 노동시장에 남아있을 가능성을 증가시킬 것으로 생각되지만 학교 교육이 아닌 노동시장에서의 인적자본 투자가 여성의 노동시장 이탈 가능성에 미치는 영향에 대해서는 연구가 부재하다.

제2장에서는 재직자 인적자본 투자와 관련하여 두 가지 분석을 진행한다. 먼저 여성 재직자들의 인적자본 투자 현황과 임금으로 평가한 인적자본 투자의 효과를 추정해 본다. 분석에 사용한 데이터는 평생학습 개인실태조사(2017~2019년)이다. 표본을 취업자로 한정하고 직업 관련 교육 훈련에 초점을 맞추어 남녀 교육 훈련 참여 실태를 연령, 학력, 지역, 직업 특성, 자녀 연령별로 비교한다. 교육 훈련 참여 결정에 영향을 미치는 요인과 직업 관련 교육의 투자 수익률을 추정하여 교육 훈련 참여에서 성별 격차의 원인과

투자 수익률을 검토할 것이다.

다음으로 한국노동패널 데이터(2009~2022년)를 사용하여 취업, 창업, 직무능력 향상 등 직업과 관련한 교육 및 직업훈련 경험이 여성의 출산 후 경력단절 위험을 낮추는지 분석한다. 첫 출산 전 5년 이내에 직업 관련 교육·훈련을 받은 경험이 출산 후 경력단절 위험을 낮출 수 있을지 분석하였다. 내생성을 고려하여 고정효과 모형을 사용하고, 교육·훈련 효과의 지속성 여부를 살펴보기 위해 이벤트 스터디(event study) 방법을 함께 활용하였다.

제3장에서는 자영업자의 직업훈련에 대해 연구한다. 2023년 기준 전체 취업자의 20%가 자영업자이지만(통계청, 2024) 자영업자는 임금근로자에 비해 직업훈련 참여에 소극적이다. OECD(2019)에 따르면 16~65세 자영업자와 정규직 임금근로자 간 직업훈련 참여율의 차이는 28.7%p이고 직업훈련 참여 의지 또한 6.5%p 차이를 보인다.

전직과 재취업을 희망하는 폐업 예정이거나 폐업·휴업한 자영업자에게는 재교육과 재취업을 지원하여 신속하게 취업자로 재기하도록 맞춤형 취업지원서비스를 제공한다. 하지만 자영업자의 직업훈련 참여 기회 확대와 평생직업능력 개발 향상에 대한 사회적 관심과 노력에도 불구하고 실제 자영업자의 인적자본이 자영업 생존에 미치는 영향에 대해 실증분석한 연구는 부재하다. 자영업 생존에 관한 연구는 주로 사업체 특성이나 경영 요인의 영향을 분석하고, 자영업자의 학력이나 경력과 같은 인적자본의 영향을 살펴본 연구가 일부 존재하지만 여성 자영업자에게 초점을 맞춘 연구는 없는 것으로 보인다.

제3장에서는 자영업자의 인적자본과 자영업 생존율과의 관계를 성별에 따라 살펴본다. 자영업자의 인적자본을 구성하는 학력, 노동시장 경력, 그리고 직업훈련 경험에 따라 자영업 유지 기간이 어떻게 달라지는지, 이러한 관계가 자영업자의 성별에 따라 차이를 보이는지 분석하여 인적자본이 여성 자영업자의 일자리 지속성에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

제4장에서는 비취업 여성을 대상으로 분석을 진행한다. 상당 기간에 걸쳐 여성 고용률 제고를 위한 정책들이 시행되어 왔고, 경력단절 여성을 포함한 비취업 여성들을 위한 직업훈련 정책은 이들 정책의 중심으로 자리 잡고 있다. 비취업 여성의 직업훈련 참여가 취업이나 임금에 미치는 영향에 대한 양

적 연구는 일부 축적되어 있다(김종숙, 2015). 하지만 취업에 성공한 여성들 중 상당수가 다시 경력단절을 경험하는 등 불안정한 고용 상태를 보이고 있어 근본적인 원인 탐색에 대한 필요성이 높다. 기존 연구들은 주로 양적 분석에 치중하고 있어 전체적인 구조나 격차를 파악하는 데에는 유용하지만 미시적 맥락이나 정성적인 부분까지 충분히 고려하는 데에는 한계가 있었다. 여전히 여성들의 직업훈련 구조, 성과, 정책적 과제 등에 대한 종합적인 평가는 충분하지 않았다고 평가되고 기존 연구의 한계점을 보완하고자 본 연구에서는 양적·질적 분석 모두를 이용하여 비취업 여성들을 위한 직업훈련의 특징, 성과, 한계, 시사점 등을 도출한다. 먼저, 비취업 여성 대상 직업훈련의 구조 변화와 양상은 양적자료를 이용하여 분석하고, 이어 직업훈련기관 종사자(교육·훈련 공급자)와 훈련생(교육·훈련 수요자)을 대상으로 한 초점 집단 인터뷰 자료를 활용하여 직업훈련 참여자의 인적 특성, 성과, 운영 및 수행상의 특징, 정책 수요를 도출한다.

마지막으로 제5장에서는 분석 결과를 요약하고, 재직자, 자영업자, 비취업자 각각의 상황에 맞는 직업교육 훈련 정책의 방향과 시사점을 제시한다.

### 제3절 선행연구

직업훈련이 여성의 경제활동에 미치는 영향에 대한 연구는 주로 경력단절 여성의 직업훈련 성과에 초점이 맞춰 있다. 대표적인 연구로 김종숙(2015)이 있는데 연구는 2013년 경력단절여성 등 경제활동 실태조사 자료와 성향점수매칭법을 사용하여 경력단절 여성의 직업훈련 효과를 분석하였다. 연구는 직업훈련이 경력단절 여성의 재취업에는 긍정적인 영향을 미쳤으나 임금에는 유의한 영향을 발견하지 못하였다. 이 연구는 관련 문헌들이 분석 대상과 분석 내용에서 한정적임을 지적한다. 분석 대상의 측면에서는 주로 경력단절 여성 대상의 교육 훈련 효과를 연구하였고, 분석 내용의 측면에서는 주로 양적 분석으로 이루어져 있어 정성적 연구가 부족하다. 본 보고서는 특정 제도나 프로그램 성과를 평가하는 연구에서 나아가 직업 관

런 인적자본 투자가 여성의 지속적 경제활동 참여, 남녀 노동시장 성과 격차 해소에 중요한 요인으로 작용할 수 있는지 분석 대상을 취업자(임금근로자, 비임금근로자)와 비취업자로 확대하여 분석하고자 한다. 여성 경제활동의 지속성에 있어 인적자본 축적의 역할을 취업 상태에 따라 포괄적으로 검토할 수 있을 것으로 기대된다.

신선미 외(2017)는 청년층의 직업훈련 참여 기회와 성과의 성별 격차를 다양한 데이터와 심층 면접조사를 통해 검토하고 청년 여성에게 필요한 직업훈련 정책을 제안하였다. 연구는 직업훈련 참여에 나타나는 성별 격차는 크지 않지만 훈련 분야에서 성별 차이가 두드러짐을 발견하였다. 신선미 외(2017)의 연구는 본 보고서와 같이 재직자와 실업자 직업훈련을 모두 연구의 대상으로 하고 있지만 연령을 청년으로 제한했다는 점에서 전 연령층을 포괄하고 여성의 경력단절에 초점을 맞춘 본 연구와 차이가 있다.

본 연구는 직업훈련의 임금 효과를 분석한 연구들과도 일부 관련이 있다. 하지만 직업훈련의 영향에 대한 연구는 우리나라에서 활발히 연구되지 못한 영역이고 직업훈련의 인과효과 분석에도 다소 한계를 보인다(유경준 · 강창희, 2010). 유경준 · 강창희(2010)의 논문은 고정효과 모형과 성향점수 매칭법을 사용하여 직업훈련이 임금에 미치는 영향을 추정하였고 직업훈련은 평균적으로 2.6~9.8%의 임금 상승 효과가 있음을 발견하였다. 본 연구는 유경준 · 강창희(2010)의 논문에서처럼 고정효과 모형을 사용하여 직업교육 훈련 참여의 임금 효과를 일부 보이고 있지만 분석의 목적 및 내용과 활용 데이터에서 큰 차이를 보인다.

본 보고서의 제3장에서는 자영업자의 생존에 대해 다룬다. 자영업자의 인적자본이 자영업 생존에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 분석한 최근의 연구는 거의 없다. 현재까지 취업자 측면에서 자영업자 연구는 주로 자영업 선택 요인(이주영, 2021; 김영아, 2023), 자영업 이행 경로(김영아, 2021; 오혜은 외, 2021) 또는 자영업 성과(금재호, 2016; 성재민, 2019)에 초점을 두었다. 자영업 선택 및 진입에 대한 분석이 청년(신재열 · 김종성, 2020), 중 · 고령층(김준영 · 방글, 2015; 이주영, 2021), 남성(김준영 · 방글, 2015) 또는 여성(김영아, 2021)으로 세분되어 세대 간, 성별 간 자영업 결정의 개인적인 특성을 면밀하게 살펴보았지만, 자영업 생존에 관한 연구(남윤미,

2017; 김일광, 2018; 강민수 · 신우진, 2024; 진승화 · 이민준, 2024)는 주로 사업체의 특성 또는 경영적 측면의 영향을 분석하였다. 최근 자영업자 개인 특성으로 학력이나 경력 등 인적자본의 영향을 살펴본 연구가 일부 존재하지만, 이들은 중고령층(문상균 · 박세정, 2020)이나 장애인(이영리 외, 2015) 자영업자를 분석하여 특정 인구집단의 자영업 생존만을 살펴보았다.

본 연구는 기존 연구들이 다루지 않았던 여성 경제활동의 지속성 측면에서 자영업자의 생존율을 분석한다. 자영업자의 인적자본을 구성하는 교육 수준, 노동시장 경력, 직업훈련 경험에 따라 자영업 유지 기간은 어떠한 차이를 보이는지, 이러한 관계는 자영업자의 성별에 따라 어떻게 달라지는지 분석한다.

## 제 2 장

### 여성 취업자의 인적자본 투자와 경제활동 지속성

#### 제1절 서론

여성의 고학력화에 따라 우리나라 청년 여성들의 고용률은 높아졌지만 여성의 경제활동 참여는 여전히 출산과 자녀 양육의 부정적 영향을 크게 받고 있다. 여성은 출산 후 경력단절의 위험이 높고, 경제활동을 지속하는 경우에도 짧은 근로 시간과 일자리 이동 등의 이유로 낮은 임금을 받는다(곽은혜, 2020). 다른 국가와 비교하여 학력이 높은 우리나라 여성들의 경력단절은 개인의 경제적 손실뿐만 아니라 국가의 인적자본 활용에도 비효율적이다.

인적자본의 가치 감소와 낙인효과로 인해 경력단절 여성은 실업이 장기화되고 재취업 후에도 소득이 하락하는 경험을 한다. 인적자본의 가치 감소는 개인의 업무능력이나 기술의 정도가 감소하는 것을 의미하기도 하지만 이에 더해 일을 하지 않는 동안 기술이나 노동시장 환경 변화로 기존의 지식과 기술이 가지는 가치가 감소하는 것까지 포함한다. 외부 환경의 변화와 낙인효과로 인해 여성의 경력단절은 그 기간에 비해 부정적 영향을 더 크게 야기할 수 있다. 경력단절 여성의 노동시장 복귀를 지원하는 것보다 경력단절 예방의 중요성이 강조되는 이유는 이 때문이다.

출산 후 여성의 노동시장 이탈을 막기 위해 육아휴직 제도가 강화되어 왔

다. 하지만 육아휴직 기간을 1년 이상 가지는 것이 현실적으로 어렵고, 육아 휴직을 한 이후에도 여성은 육아로 인해 노동시장을 이탈할 수 있다. 보다 생산적이고 본질적으로 여성의 지속적 근로를 야기하는 방법은 출산 전 여성의 임금과 생산성을 높이는 것이다. 이는 여성이 노동시장을 이탈했을 때의 기회비용을 높여 출산 후에도 노동시장 결착도를 높일 수 있다. 실제 출산 전 생산성과 임금이 높은 여성은 출산 후 노동시장을 이탈할 확률이 낮고 모성 페널티가 적거나 유의하지 않았다(곽은혜, 2020; Kwak, 2022).

취업자의 인적자본 투자는 생산성 향상과 임금 상승률을 높이고 고용의 질을 개선하는 선순환 구조를 창출할 수 있다. 그리고 높은 생산성과 임금은 노동시장을 이탈했을 때의 기회비용을 높여 고용의 지속성을 높인다. 직무 능력 향상을 위한 훈련은 근로자의 생산성을 높여 여성이 출산 후에도 노동시장에 남아있을 가능성을 높일 것으로 생각되지만 학교 교육이 아닌 노동시장에서의 인적자본 투자가 여성의 노동시장 이탈 가능성에 미치는 영향에 대한 연구는 부재하다.

취업자의 인적자본 투자와 임금은 양방향에서 서로 영향을 미친다. 먼저 인적자본 투자로 인해 생산성이 높아지고 임금이 상승할 수 있다. 예컨대, 교육 훈련을 받은 이후 승진을 하거나 업무의 가치가 높은 일을 맡을 수 있게 되었을 때 임금이 증가할 것이다.

반대로 인적자본 투자가 현재 임금 수준의 영향을 받을 수 있다. 이 경로는 두 가지로 생각해 볼 수 있는데, 먼저 임금 수준이 높은 근로자가 교육 훈련의 기회가 많을 수 있다. 예컨대, 대규모 기업에 종사하는 근로자는 소규모 기업 근로자보다 임금이 높고, 대규모 기업은 소규모 기업보다 직원에게 교육 훈련의 기회를 더 많이 제공할 가능성이 높다.

다음으로 임금이 높은 사람들이 교육 훈련 투자의 기대수익이 더 높을 수 있다. 인적자본 투자는 교육 훈련 후 얻게 될 수익이 교육 훈련에 드는 시간 및 금전적 비용을 넘어설 때 가능하므로 교육 훈련으로 인한 투자 수익이 높은 사람들이 인적자본 투자에 더 적극적일 수 있다. 임금 수준이 높은 근로자는 업무능력이 높을 것이고, 이들은 교육 훈련으로 더 효율적인 인적자본 축적을 달성할 수 있을 것이다.

이러한 이유로 여성들은 경력단절이 예상될 경우 인적자본 투자를 하지

않을 유인이 높다. 인적자본 투자에 대한 기대 수익이 경력단절로 인해 작아지기 때문이다. 여성들의 인적자본 투자 효율성을 높이는 것이 중요한 이유는 교육 투자의 높은 수익률이 여성 근로자들의 인적자본 투자 결정에 긍정적인 영향을 미치고 이후 실현된 생산성 증가는 노동시장 이탈의 기회비용을 높여 노동시장 정착도를 높이는 선순환을 야기할 수 있기 때문이다.

제2장에서는 여성 취업자의 인적자본 투자가 여성의 지속적 경제활동 가능성에 미치는 영향을 폭넓게 살펴보고자 두 가지 분석 내용을 제시한다. 먼저 실제 여성 재직자들의 인적자본 투자 현황과 임금으로 평가한 인적자본 투자의 효과를 추정해본다. 분석에 사용한 데이터는 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년)이다. 표본을 취업자로 한정하여 남녀 교육 훈련 참여 실태를 연령, 학력, 지역, 직업 특성, 자녀 연령에 따라 비교한다. 특히, 직업 관련 교육 훈련에 초점을 맞추어 현황을 살펴보고자 한다. 그리고 교육 훈련 참여 결정에 영향을 미치는 요인과 직업 관련 교육의 투자 수익률을 회귀분석을 이용하여 추정한다.

다음으로 한국노동패널 데이터(2009~2022년)를 사용하여 교육 및 직업 훈련 경험이 여성의 출산 후 경력단절 위험을 낮추는지 분석한다. 첫 출산 전 5년 이내에 직업 관련 교육 및 훈련을 받은 경험이 출산 후 경력단절 가능성을 낮출 수 있을지 분석하였다. 내생성을 고려하기 위해 고정효과 모형을 사용하고, 효과의 장기성 여부를 살펴보기 위해 이벤트 스터디(event study) 방법을 함께 활용하였다.

제2장의 구성은 다음과 같다. 제1절 서론에 이어 제2절에서는 분석에 사용된 데이터에 대해 소개한다. 제3절에서는 남녀 취업자의 인적자본 투자 현황을 다양한 기준에서 비교하여 살펴보고, 인적자본 투자 결정에 영향을 미치는 요인을 분석한다. 제4절에서는 직업 관련 교육 훈련에 참여하는 것이 임금 상승과 어떠한 관계를 가지는지 추정함으로써 재직자 인적자본 투자의 수익을 살펴본다. 제5절에서는 한국노동패널 데이터를 이용하여 직업 관련 교육·훈련이 여성의 경력단절 위험에 미치는 영향을 제시한다. 마지막으로 제6절에서는 분석 결과를 바탕으로 여성 재직자의 교육 훈련 참여와 관련한 정책 시사점을 여성의 지속적 경제활동 관점에서 제시하고자 한다.

## 제2절 데이터

### 1. 평생학습 개인 실태조사

취업자의 인적자본 투자 현황과 임금과의 관계를 살펴보기 위해 「평생학습 개인실태조사」 2017~2019년 데이터를 사용하였다. 평생학습 개인 실태 조사는 전국에 거주하는 만 25~만 79세까지 약 30,000명의 성인들을 대상으로 평생학습 참여 실태, 인식, 경제활동 상태 등을 조사한다. 본 연구의 분석 대상은 만 25~64세 취업자이다.

분석은 2017년부터 2019년까지 데이터를 이용하였다. 3개년 데이터를 사용한 이유는 특정한 해에만 나타날 수 있는 특이점을 최소화하기 위함이다. 가장 최근 연도가 아닌 2019년까지 데이터를 사용한 이유는 코로나 기간 동안의 영향을 배제하기 위함이다. 코로나 기간 동안은 정규 교육과정, 평생학습 모두 큰 영향을 받았기 때문에 분석에 포함하지 않았다. 2017년 데이터는 2016년 7월 1일부터 2017년 6월 30일까지 평생학습 실태를 조사한다. 마찬가지로 2018년 데이터는 2017년 7월 1일부터 2018년 6월 30일까지, 2019년 데이터는 2018년 7월 1일부터 2019년 6월 30일까지 평생학습 실태를 조사한다.

평생학습은 형식교육, 비형식 교육, 무형식 학습으로 분류된다. 형식교육은 졸업장이나 학위 취득을 목적으로 하는 정규 교육과정을 의미한다. 본 연구에서는 분석 대상을 만 25세 이상의 취업자로 한정하였기 때문에 형식교육 참여자는 표본의 1.39%에 불과하다. 무형식 학습은 강사나 프로그램이 없는 자기주도 학습으로 책이나 온라인 매체를 통한 정보습득부터 가족, 친구, 또는 직장 동료의 조언을 통한 학습까지 광범위한 범위의 학습이다. 무형식 학습은 그 범위가 포괄적이어서 표본의 90% 이상이 적어도 한 개 이상의 무형식 학습에 참여하고 있었다.

비형식 교육은 졸업장이나 학위 취득을 목적으로 하지는 않지만 구조화된 학습활동으로 평생교육기관에서 운영하는 프로그램을 통해 이루어지는

교육을 뜻한다. 비형식 교육은 직업 관련 목적 교육과 직업과 무관한 교육으로 구분될 수 있다. 본 연구에서는 비형식 교육, 특히 직업 관련 목적을 가진 비형식 교육에 초점을 맞추어 분석을 진행한다. 분석의 목적이 취업자의 지속적 경제활동과 직업 역량 강화를 위한 인적자본 투자 현황을 분석하는 것이기 때문이다.

설문지에서 제시하는 비형식 교육은 일정 장소에서 강사가 강의하는 강좌, 직장 내 직무 연수 프로그램, 원격·사이버 강좌 수강, 전문적인 세미나 및 워크숍, 학습동아리, 기타 강좌 및 개인 교습의 6가지 유형으로 구성된다. 영역별로는 성인기초 및 문자해독 교육, 직업 능력 향상 교육, 인문 교양 교육, 문화 예술 스포츠 교육, 시민 참여 교육으로 나누어 참여 프로그램 수를 조사한다. 각각의 교육 프로그램에 대하여 참여 목적을 함께 조사하기 때문에 이 중 직업과 관련된 목적으로 참여한 경우를 따로 파악할 수 있다.

## 2. 한국노동패널

여성 취업자의 직업 관련 교육 및 훈련이 출산 후 경력단절 위험에 미치는 영향을 추정하기 위해 「한국노동패널」 12~25차 데이터를 사용하였다. 「한국노동패널」은 12차(2009년) 조사에서 1,415개 가구 표본을 추가하며 전국 대표성을 가진 표본이 구성되었고,<sup>2)</sup> 분석 시점에서 가용할 수 있는 최근 조사는 25차(2022년) 자료이다. 「한국노동패널」은 가구 특성, 개인 특성, 직업 특성을 광범위하게 조사하는 패널 자료여서 본 연구의 분석에 적합한 데이터이다.

데이터에서 주요하게 생성해야 하는 변수는 출산력과 교육·훈련 변수이다. 먼저 출산 관련 변수는 가구 자료에서 가구 구성원 관계변수를 이용하여 자녀와 부모를 매칭하였다. 예컨대, 가구 구성원 중 가구주, 가구주 배우자와의 관계가 첫째 자녀인 경우 그 가구 구성원은 가구주와 가구주 배우자의 첫째 자녀가 된다. 3대가 함께 사는 가구의 경우 가구주 첫째 자녀와 첫째 자녀의 배우자에 대해 동일하게 이들의 자녀를 매칭한다. 첫째 자녀의

2) 「한국노동패널」 1~25차년도 조사자료 유저가이드.

출생일이 매칭된 부모의 첫 출산 시점이다.

교육·훈련 변수는 직업과 관련된 교육 및 훈련으로 한정하고, 직장에서 이루어진 과정이라 할지라도 직무능력 향상과 관련없는 교양이나 평생학습 차원에서 받은 교육은 포함하지 않는다. 한국노동패널은 취업, 창업, 업무능력 향상을 목적으로 교육이나 훈련을 받은 경험이 있는지 묻고 이 교육·훈련의 종류, 기간, 형태, 제공기관, 내용, 교육을 마친 시점을 조사한다. 첫째 출산 연도와 교육을 마친 시점을 이용하여 첫째 자녀 출산 전 5년 이내에 직업 관련 교육이나 훈련을 받은 경험이 있는지 나타내는 더미변수를 구성하였다.

경력단절 여부를 파악할 취업 및 근로시간 변수는 노동패널에서 제공하는 형태의 변수를 그대로 이용하였다. 모든 응답자는 조사 시점 취업자와 미취업자로 분류된다. 취업자는 다시 임금근로자, 비임금근로자, 무급가족종사자로 나뉜다. 제2장에서는 임금근로자만을 취업자로 한정하고, 비임금근로자 분석은 제3장에서 진행한다. 임금근로자는 상용직, 임시직, 일용직 근로자를 모두 포함한다. 근로시간은 미취업자의 근로시간을 0으로 포함한 변수와 취업자의 근로시간만 사용한 변수를 모두 분석에 고려하여 출산 전 교육·훈련이 근로시간에 미치는 외연(extensive margin)과 내연(intensive margin) 효과를 모두 살펴본다. 근로시간은 임금근로자의 주평균 근로시간을 의미한다.

### 제3절 남녀 취업자 비형식 교육 참여 현황

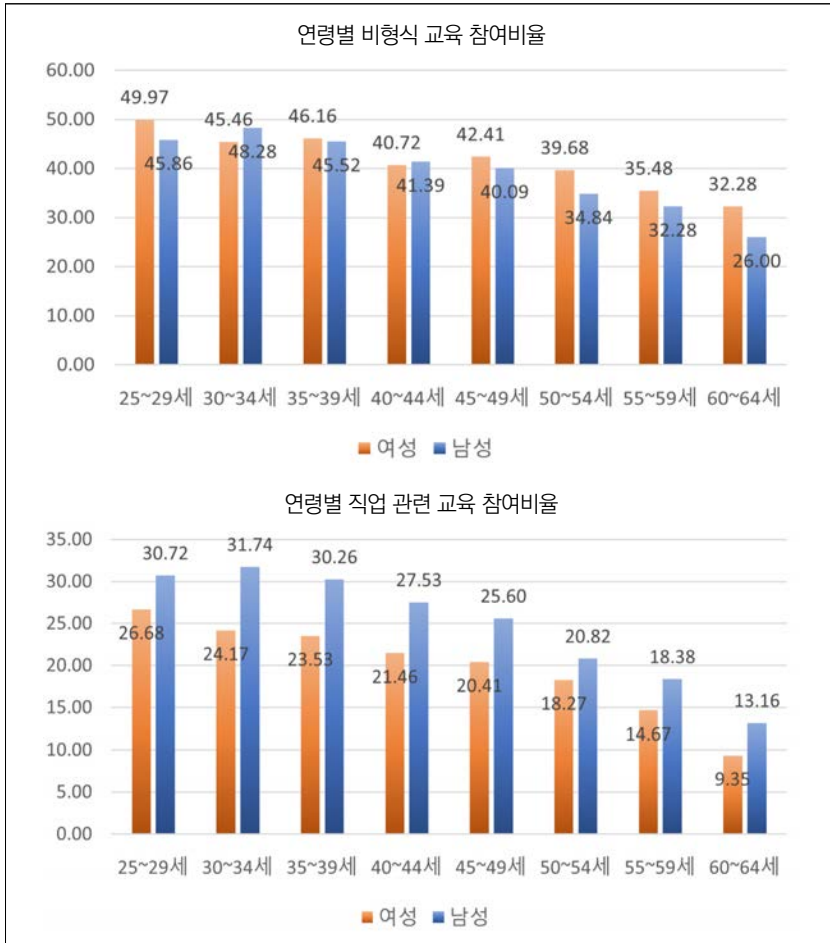
제3절에서는 「평생학습 개인 실태조사」(2017~2019년)에 나타난 남녀 취업자의 비형식 교육 참여 현황을 다양한 각도에서 제시하고, 비형식 교육 참여의 성별 격차에 영향을 미치는 요인을 함께 분석한다. 비형식 교육은 직업 관련 교육과 그렇지 않은 교육 모두를 포함하는데, 직업 관련 교육은 그 현황을 따로 제시할 것이다.

## 1. 남녀 취업자 연령별 비형식 교육 참여 현황

[그림 2-1]은 연령별 남녀 비형식 교육 참여 현황을 보여준다. 먼저 비형식 교육은 남녀 모두 연령이 증가할수록 감소하는 경향이 있다. 전체 비형식

[그림 2-1] 연령별 비형식 교육 참여 비율

(단위 : %)



주 : 표본은 취업자로 한정하며, 직업 관련 교육은 비형식 교육 참여자 중 직업 관련 목적으로 교육에 참여한 경우를 의미함. 비율은 모두 연령별 취업자 중 비율임.

자료 : 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

교육에서 20대 후반 여성 참여 비율은 50%이고 60대 초반에서는 32.3%로 나타난다. 남성은 30대 초반에 비형식 교육 참여 비율이 가장 높고(48.3%) 이후 60대 초반에는 26%까지 감소한다.

전체 비형식 교육 참여 비율은 30~34세, 40~44세 연령 구간을 제외하고 모든 연령 구간에서 여성 취업자가 남성 취업자보다 소폭 높다. 격차가 가장 큰 연령대는 60~64세이고 대체로는 격차가 크지 않다. 하지만 직업 관련 목적의 비형식 교육은 모든 연령대에서 남성의 참여 비율이 여성보다 높고, 전체 비형식 교육의 성별 격차보다 직업 관련 교육 참여 비율의 성별 격차가 더 크게 관찰된다. 직업 관련 목적의 비형식 교육 참여는 30~34세에서 그 격차가 가장 크게 나타나고 (7.56%p), 35~39세, 40~44세까지도 남성 취업자가 여성 취업자보다 직업 관련 교육 참여 비율이 6%p 이상 높다.

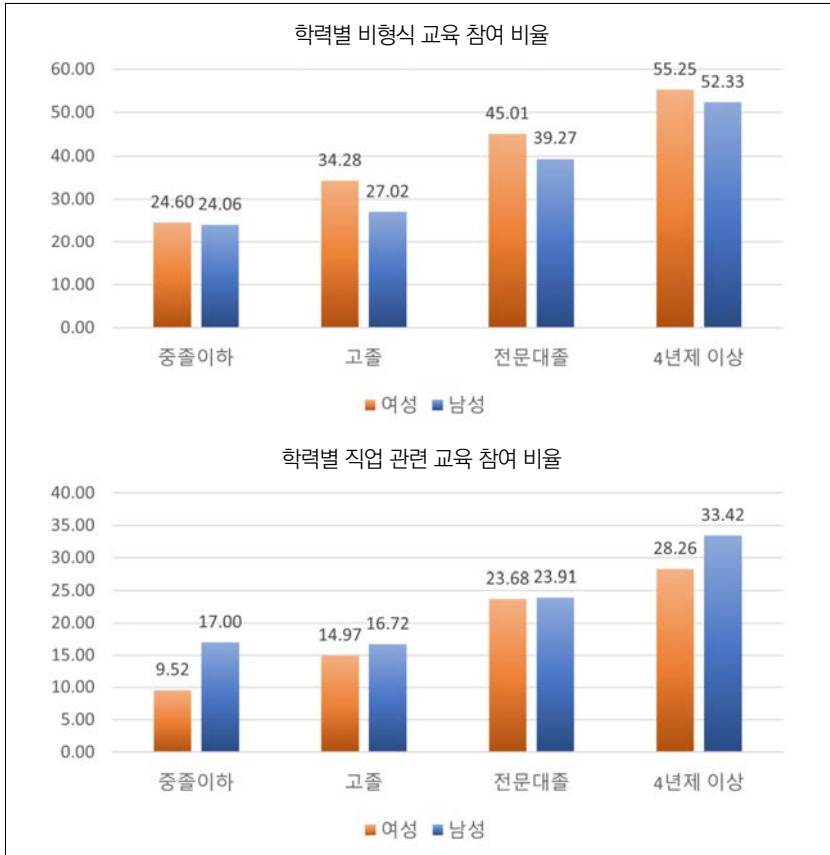
## 2. 남녀 취업자 학력별 비형식 교육 참여 현황

최종 학력이 높아질수록 비형식 교육 참여 비율이 높아진다. 전체 비형식 교육 참여 비율은 모든 학력에서 여성이 남성보다 높고, 직업 관련 교육은 모든 학력에서 남성이 여성보다 높다. 전체 비형식 교육은 고졸 취업자 사이에서 여성 참여율 34.3%, 남성 참여자 27.0%로 격차가 가장 크고 (7.3%p), 중졸 이하와 4년제 이상에서는 남성과 여성의 비형식 교육 참여 비율이 비슷하다.

직업 관련 교육 참여 비율을 살펴보면, 중졸 이하에서 여성은 9.5%, 남성은 17.0%로 남성이 여성보다 참여율이 7.5%p 더 높다. 고졸과 전문대졸 취업자 사이에서는 성별 격차가 크지 않지만 4년제 이상의 학력을 가진 취업자 사이에서는 성별 격차가 5.2%p로 크게 나타난다. 전체 비형식 교육 참여 비율의 성별 격차는 고졸과 전문대졸 취업자 사이에서 크게 나타난 반면 (여성의 참여 비율이 높음), 직업 관련 교육 참여 비율은 중졸 이하와 4년제 이상 취업자 사이에서 성별 격차(남성의 참여 비율이 높음)가 크게 나타난다.

[그림 2-2] 학력별 비형식 교육 참여 비율

(단위 : %)



주 : 표본은 취업자로 한정하며, 직업 관련 교육은 비형식 교육 참여자 중 직업 관련 목적으로 교육에 참여한 경우를 의미함. 비율은 모두 학력별 취업자 중 비율임.  
 자료 : 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

### 3. 남녀 취업자 지역별 비형식 교육 참여 현황

[그림 2-3]은 지역별 · 연령별 남녀 비형식 교육 참여 현황을 보여준다. 실선은 여성의 참여 비율, 점선은 남성의 참여 비율을 나타낸다. 서울 및 광역 시에서 비형식 교육 참여 비율은 40대 초반까지는 남성과 여성의 차이가 크지 않고 40대 후반부터 남성의 비형식 교육 참여 비율이 여성보다 크게 감

소하며 여성과 남성의 격차가 관찰된다. 55~64세 서울 및 광역시 거주 여성의 비형식 교육 참여율은 36.62%이지만 남성의 참여 비율은 27.86%로 남성이 여성보다 8.77%p 더 낮다. 중소도시와 농어촌에서 비형식 교육의 성별 격차는 두드러지지 않고 특히 농어촌 지역에서 남성과 여성의 비형식 교육 참여율은 거의 같다.

직업 관련 교육은 모든 지역, 모든 연령대에서 남성의 참여 비율이 여성의 참여 비율보다 높다. 서울 및 광역시 거주 취업자는 35~44세 사이에서 성별 격차가 크게 나타난다. 남성의 직업 관련 교육 참여율은 28.72%, 여성의 직업 관련 교육 참여율은 22.14%이다. 이 격차는 45세 이후부터는 점차 감소한다. 중소도시에 거주하는 취업자의 경우 25~44세 취업자의 남성 여성 직업관련 교육 참여 비율은 모두 서울 및 광역시 거주 취업자와 비슷하다. 25~34세 중소도시에 거주하는 남성의 직업관련 교육 참여 비율이 34.6%로 광역시나 농어촌에 거주하는 동일 연령대 남성보다 높은데, 이로 인해 중소도시에 거주하는 취업 남성과 여성의 직업 관련 교육 참여 비율의 격차가 다른 지역들에 비해 크게 나타난다. 농어촌 지역에 거주하는 25~34세 취업자는 남성과 여성 각각 직업 관련 교육 참여 비율이 29.95%, 29.31%로 격차가 거의 없다.

대도시 및 중소도시 지역에서 직업 관련 교육 참여 비율의 성별 격차는 연령에 따라 감소하는 모습을 보이지만 농어촌 지역은 55~64세에서 성별 참여 격차가 가장 크게 나타난다. 농어촌 지역에 거주하는 35세 이상 남녀 취업자는 도시지역 취업자보다 직업 관련 교육 참여 비율이 모든 연령대에서 더 높게 나타난다. 특히 남성의 참여 비율이 높는데, 55세 이상 취업자 중 남성의 직업 관련 교육 참여 비율은 농어촌에서 25.70%로 나타나 도시지역 남성 취업자의 참여 비율(14%)보다 10%p 이상 높다. 농어촌 지역 55세 이상 취업 여성 또한 도시지역 동일 연령대 취업 여성보다 직업 관련 교육 참여 비율이 높다.(서울 및 광역시 12.06%, 중소도시 11.25, 농어촌 14.64%). 하지만 동일 연령대 남성의 참여 비율이 높아 성별 격차(11%p)가 가장 크게 관찰된다.

[그림 2-3] 지역별 · 연령별 · 비형식 교육 참여 비율

(단위 : %)



주: 표본은 취업자로 한정하며, 직업 관련 교육은 비형식 교육 참여자 중 직업 관련 목적으로 교육에 참여한 경우를 의미함. 비율은 모두 지역 및 연령별 취업자 중 비율임.  
 자료: 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

#### 4. 남녀 취업자 기업 규모별 비형식 교육 참여 현황

대규모 기업 종사자일수록 비형식 교육 참여율이 높다. 남녀 모두 동일하게 관찰되는 결과이며 비형식 교육 전체로 보아도, 직업 관련 비형식 교육으로 한정하여 보아도 기업 규모에 따른 교육 참여율 변화는 동일하게 나타난다.

모든 기업 규모에서 여성은 남성보다 비형식 교육 참여율이 높다. 특히 10명 이하의 소규모 기업에서 여성의 비형식 교육 참여율은 남성보다

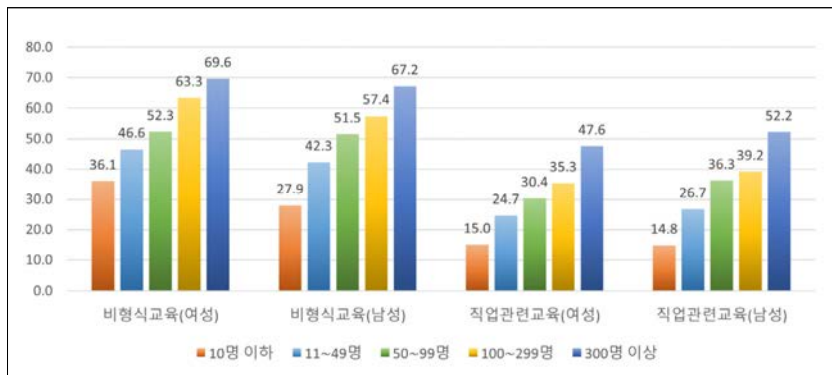
8.2%p 이상 큰 차이를 보인다. 10인 이하 소규모 기업에서 여성의 비형식 교육 참여율이 남성보다 크게 높지만 직업 관련 목적의 비형식 교육 참여율은 여성 15%, 남성 14.8%로 거의 비슷하다. 11명 이상 50명 미만에서 여성의 비형식 교육 참여율은 46.6%로 남성 42.3%보다 4.28%p 높지만 직업 관련 교육 참여율은 여성이 24.7%로 남성 26.7%보다 2.08%p 낮다. 50명 이상 100명 미만 규모의 기업에서는 여성과 남성의 비형식 교육 참여율은 비슷하지만 직업 관련 교육 참여율은 여성 30.4%, 남성 36.3%로 남성이 여성보다 5.92%p 더 높다. 비형식 교육은 50인 이상 기업부터 참여율이 50%를 넘어서고, 직업 관련 교육은 30%를 넘어선다.

100인 이상의 대규모 기업에서는 여성 취업자의 비형식 교육 참여율이 60%를 초과하고 특히 300인 이상 기업에서 여성 근로자의 비형식 교육 참여 비율은 70%에 가깝다. 남성의 경우 이보다는 낮은 참여율을 보인다. 하지만 직업 관련 교육은 여성보다 남성의 참여율이 높고, 특히 300인 이상 기업에서 남성 근로자의 직업 관련 교육 참여율은 50%를 초과한다. 300인 이상 기업에서는 여성의 직업 관련 교육 참여율 또한 47.6%로 높은 편이다.

비형식 교육 참여율을 직업 관련 교육 참여율로 나누면 비형식 교육 참여자 중 직업 관련 교육 참여자 비율을 구할 수 있다. 전체 비형식 교육 참여율

[그림 2-4] 기업 규모별 비형식 교육 참여 비율

(단위 : %)



주 : 표본은 취업자로 한정하며, 직업 관련 교육은 비형식 교육 참여자 중 직업 관련 목적으로 교육에 참여한 경우를 의미함. 비율은 모두 해당 기업 규모 취업자 중 비율임.  
 자료 : 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

은 남성이 여성보다 낮지만 직업 관련 교육 참여율은 남성이 여성보다 높은 사실에서 남성이 여성보다 비형식 교육 참여자 중 직업 관련 교육 참여자 비율이 높음을 알 수 있다. 이를 기업 규모별로 살펴보면 300인 이상 대규모 기업에서 남녀 모두 직업 교육 참여 비율이 높음을 알 수 있다. 비형식 교육 참여자 중 직업 관련 교육으로 참여하는 여성 취업자 비중은 300인 이상 기업에서 68%이고, 남성은 78%이다. 반면 10인 미만 기업에서 비형식 교육 참여 근로자 중 직업 관련 교육 참여자 비율은 여성이 42%, 남성이 53%로 300인 이상 취업자와 비교하면 직업 관련 교육 참여자 비율이 낮은 편이다.

## 5. 남녀 취업자 근속기간 및 종사상 지위별 비형식 교육 참여 현황

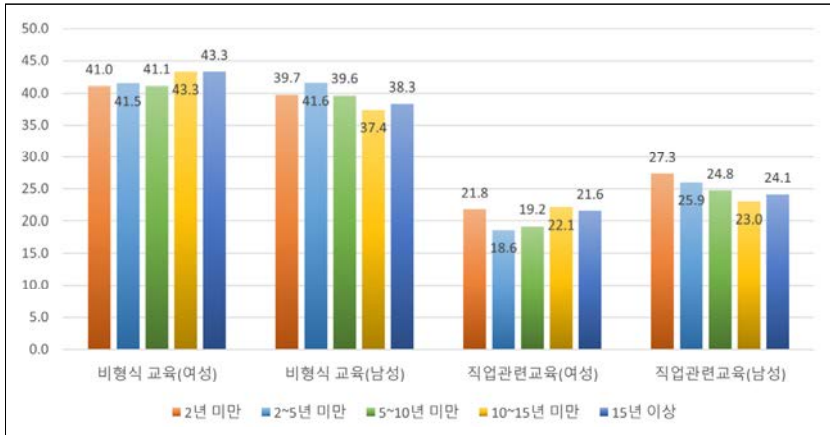
[그림 2-5]와 [그림 2-6]은 각각 현 직장 근속기간과 종사상 지위별 비형식 교육 참여 비율을 보여준다. 앞선 결과들과 동일하게 근속기간별로 보아도 여성은 남성보다 비형식 교육 참여 비율이 높고 남성은 직업 관련 교육 참여 비율이 높다. 여성은 모든 근속기간에서 비형식 교육 참여 비율이 40%를 넘고 남성은 2~5년 미만 근속기간을 제외하고 비형식 교육 참여 비율이 40% 미만이다. 특히 10년 이상 근속기간 남성 취업자들의 비형식 교육 참여 비율이 동일 근속기간 여성 취업자보다 5~6%p 더 낮아 가장 큰 격차를 보이는 구간이다.

비형식 교육 참여율의 성별 격차가 10년 이상 근속기간에서 더 크게 나타나는 것과 반대로 직업 관련 교육 참여율의 성별 격차는 10년 미만 근속기간에서 더 두드러진다. 2년 미만 근속기간에서 남성의 직업 관련 교육 참여율은 27.3%, 여성은 21.8%로 둘의 격차는 5%p 이상이다. 2년 이상 5년 미만 근속기간에서는 남성의 직업 관련 교육 참여율이 25.9%, 여성은 18.6%로 7%p 이상 큰 격차를 보인다. 마지막으로 5년 이상 10년 미만 근속기간에서 남성 취업자의 직업 관련 교육 참여율은 24.8% 여성 취업자는 19.2%로 남성이 여성보다 5%p 이상 참여율이 높다.

비형식 교육 참여자 중 직업 관련 교육 참여자 비율은 모든 근속기간에서 남성은 60%를 넘어서고, 여성은 55% 미만이다.

[그림 2-5] 현직장 근속기간별 비형식 교육 참여 비율

(단위 : %)



주 : 표본은 취업자로 한정하며, 직업 관련 교육은 비형식 교육 참여자 중 직업 관련 목적으로 교육에 참여한 경우를 의미함. 비율은 모두 해당 근속기간에 속하는 취업자 중 비율임.

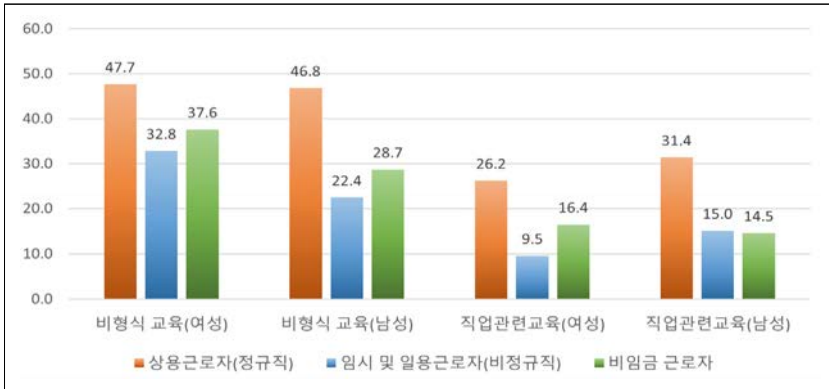
자료 : 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

종사상 지위별로는 상용근로자, 비임금 근로자, 임시 및 일용 근로자 순으로 비형식 교육 참여율이 높고, 이는 남성 여성 모두 동일하다. 비형식 교육 참여율을 보면 상용근로자 사이에서는 여성 47.7%, 남성 46.8%로 차이가 크지 않지만 임시 및 일용 근로자와 비임금 근로자 사이에서는 비형식 교육 참여율의 성별 격차가 크다(여성의 참여율이 높다). 특히 여성 임시 및 일용 근로자의 비형식 교육 참여율은 32.8%인 데 반해 남성 임시 및 일용 근로자의 참여율은 22.4%로 그 격차가 10%p 이상 나타난다. 정규직과 임시 및 일용 근로자 사이의 비형식 교육 참여율은 남성 근로자 내에서도 크게 나타난다.

직업 관련 교육 참여율은 성별 격차보다는 상용직 근로자와 임시 및 일용 근로자의 격차가 두드러지게 나타난다. 여성 상용 근로자는 26.2%가 직업 관련 교육 교육에 참여했으나 임시 및 일용 근로자 참여율은 10%에도 미치지 못한다. 남성의 경우 상용 근로자의 31.4%가 직업 관련 교육에 참여했다. 임시 및 일용 근로자의 직업 관련 교육 참여율은 15%로 여성 임시 및 일용 근로자보다는 높지만 남성 상용직과 비교할 때 크게 낮은 참여율이다.

[그림 2-6] 종사상 지위별 비형식 교육 참여 비율

(단위 : %)



주: 표본은 취업자로 한정하며, 직업 관련 교육은 비형식 교육 참여자 중 직업 관련 목적으로 교육에 참여한 경우를 의미함. 비율은 모두 각 종사상 지위별 취업자 중 비율임.  
 자료: 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

비형식 교육 참여자 중 직업 관련 교육 참여자 비율은 상용직 여성의 경우 55%이고 임시 및 일용직 여성은 29%이다. 남성은 상용직과 임시 일용직 모두 67%로 여성보다 높은 비율을 보인다.

## 6. 자녀 연령에 따른 비형식 교육 참여 비율

마지막으로 자녀 유무와 막내 자녀 연령에 따른 비형식 교육 참여 비율을 살펴본다. 앞서 비형식 교육 참여율은 대체로 남성 취업자보다 여성 취업자 사이에서 더 높았다. 자녀 상태별 결과를 살펴보면 자녀가 없거나 초등학생 이상의 자녀가 있는 경우 남성보다 여성 취업자의 비형식 교육 참여율이 4%p 정도 더 높다. 하지만 미취학 자녀가 있는 여성 취업자의 비형식 교육 참여율은 43.4%로 미취학 자녀가 있는 남성 취업자의 참여율 45.9%보다 2.5%p 낮은 모습을 보인다.

자녀가 없거나 초등학생 이하의 자녀가 있는 취업자의 비형식 교육 참여율은 40%대로 남녀 모두 비슷한 참여율을 보이고, 중학생 이상 자녀가 있는 경우 남녀 모두 40% 미만의 참여율을 보인다. 이는 막내 자녀가 중학생 이상일 경우 남녀 취업자의 연령이 많아 그 영향을 받은 것이다.

[그림 2-7] 자녀 연령에 따른 비형식 교육 참여 비율

(단위 : %)



주 : 표본은 취업자로 한정하며, 직업 관련 교육은 비형식 교육 참여자 중 직업 관련 목적으로 교육에 참여한 경우를 의미함. 비율은 모두 자녀 연령별 취업자 중 비율임.

자료 : 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

직업 관련 교육 참여율에서 두드러지는 특징은 남성의 경우 미취학 자녀가 있는 남성의 직업 관련 교육 참여율이 다른 상태보다 높다는 것이다. 미취학 자녀가 있는 남성 근로자는 비형식 교육 참여율이 45.9%이고, 이 중 직업 관련 교육 참여자 비율은 71%이다. 여성의 경우와 비교해 보면 미취학 자녀가 있는 여성의 비형식 교육 참여율은 43.4%이고, 이 중 직업 관련 교육 참여자 비율은 58%이다. 미취학 막내 자녀가 있는 경우 남녀 근로자 모두 경력 초기를 지나 승진을 목표로 해야 하는 연령대일 가능성이 높다. 이때 남성은 여성보다 비형식 교육, 직업 관련 교육 모두 더 높은 비율로 참여하고 있다.

## 7. 인적자본 투자의 성별 격차에 영향을 주는 요인

지금까지 남녀 취업자의 인적자본 투자 현황을 연령별, 학력별, 지역별, 일자리 특성별, 가족 특성별로 나누어 자세히 살펴보았다. 대부분의 정형화된 사실에서 확인할 수 있었던 특징은 전체 비형식 교육 참여 비율은 여성이 높고, 직업 관련 목적의 교육 참여 비율은 남성이 높다는 것이다. 즉, 남성은 비형식 교육 중에서도 직업 관련 목적 교육에 더 많이 참여하는 경향이 있고, 여성은 업무와 관련이 없는 비형식 교육 참여율이 높다. 제3절의 마지막

분석에서는 회귀분석을 통해 인적자본 투자의 성별 격차를 추정하고 어떤 요인에 의해 인적자본 투자의 격차가 설명될 수 있는지 분석해 본다.

종속변수는 비형식 교육 또는 직업 관련 교육의 참여 여부를 나타내는 더미변수이고 직관적인 해석을 위해 선형 확률 모형(linear probability model)을 가정하였다. 나이와 나이의 제곱, 학력, 지역 변수, 현 직장 근속 연수, 시간제 근로 여부, 종사상 지위, 직종, 종사 사업체 규모를 차례로 통제하며 통제 요인에 따라 교육 투자의 성별 격차가 어떻게 달라지는지 살펴 본다. 3개 연도의 데이터를 사용하므로 모든 모형에 조사연도 고정효과가 포함된다.

〈표 2-1〉과 〈표 2-2〉는 각각 비형식 교육과 직업 관련 교육 참여의 성별 격차가 어떻게 나타나는지 보여준다. 각 표의 첫 번째 열은 나이, 학력, 지역을 통제한 결과이고, 두 번째 열은 추가로 근속기간을 통제하였다. 세 번째 열은 직업 특성 변수(시간제 근로 여부, 종사상 지위, 직종)를 설명변수로 추가한 결과이고 마지막 네 번째 열은 종사 기업 규모를 추가한 결과이다. 세 번째와 네 번째 모형은 11개의 직종 더미변수를 포함하고 있으나 표의 가독성을 높이고자 결과 표시는 생략하였다.

비형식 교육은 여성이 남성보다 참여율이 높고 직업 관련 교육은 남성이 여성보다 참여율이 높다. 나이와 학력, 지역을 통제한 첫 번째 모형에서 여성은 남성보다 비형식 교육 참여율이 4.7%p 높다. 나이는 비형식 교육 참여율에 유의한 영향이 없고, 학력이 높아질수록 비형식 교육 참여 가능성이 높아진다. 학력 간 차이는 꽤 크게 나타나는데, 고졸에 비해 전문대졸의 경우 비형식 교육 참여율이 10.8%p 더 높고, 4년제 이상일 경우 전문대졸보다 12.5%p 참여 가능성이 더 높다. 서울 및 광역시 거주자와 중소도시 거주자는 참여율에 유의한 차이가 없지만 농어촌 지역 거주자는 도시지역 거주자보다 비형식 교육에 2.5%p 더 많이 참여한다.

두 번째와 세 번째 열에서 근속연수와 직업 특성(시간제 여부, 종사상 지위, 직종)을 추가로 통제하면 여성과 남성의 비형식 교육 격차는 더 크게 나타난다. 근속연수가 증가할수록 비형식 교육 참여 가능성은 높아진다. 나이 보다는 현 직장 근속기간이 학습참여와 유의한 관련이 있음을 알 수 있다. 상용직에 비해 임시일용직 및 비임금 근로자는 비형식 교육 참여율이 낮다.

마지막으로 종사 기업 규모를 통제하였을 때 여성과 남성의 비형식 교육 참여율 격차는 6.6%p로 나타난다. 대규모 기업에 종사할수록 비형식 교육 참여 가능성이 높아지는데, 300인 이상 기업 종사자의 비형식 교육 참여율은 10인 이하 기업 종사자보다 27.5%p 더 높고 50인 미만 기업 종사자보다 19.4%p 더 높다. 마지막으로 시간 추세를 살펴보면 2017년에 비해 2018년과 2019년의 비형식 교육 참여율이 높아졌음을 알 수 있다.

〈표 2-1〉 비형식 교육 참여 성별 격차

| y=비형식 교육       | (1)                 | (2)                 | (3)                  | (4)                 |
|----------------|---------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| 여성             | 0.047***<br>(0.008) | 0.059***<br>(0.008) | 0.058***<br>(0.008)  | 0.066***<br>(0.008) |
| 나이             | 0.001<br>(0.003)    | -0.000<br>(0.003)   | -0.000<br>(0.003)    | -0.001<br>(0.003)   |
| 나이 제곱          | -0.000<br>(0.000)   | -0.000<br>(0.000)   | -0.000<br>(0.000)    | 0.000<br>(0.000)    |
| 학력 : (중졸 이하)   |                     |                     |                      |                     |
| 고졸             | 0.052***<br>(0.014) | 0.060***<br>(0.014) | 0.044***<br>(0.015)  | 0.043***<br>(0.015) |
| 전문대졸           | 0.160***<br>(0.017) | 0.166***<br>(0.017) | 0.120***<br>(0.018)  | 0.118***<br>(0.018) |
| 4년제 이상         | 0.285***<br>(0.016) | 0.286***<br>(0.016) | 0.195***<br>(0.018)  | 0.172***<br>(0.018) |
| 지역 : (서울/광역시)  |                     |                     |                      |                     |
| 중소도시           | -0.000<br>(0.008)   | 0.001<br>(0.008)    | -0.010<br>(0.008)    | -0.015*<br>(0.008)  |
| 농어촌            | 0.025**<br>(0.010)  | 0.016<br>(0.011)    | 0.014<br>(0.011)     | 0.017<br>(0.011)    |
| 근속연수           |                     | 0.005***<br>(0.001) | 0.003***<br>(0.001)  | 0.002***<br>(0.001) |
| 시간제 근로         |                     |                     | 0.004<br>(0.020)     | 0.008<br>(0.020)    |
| 종사상 지위 : (상용직) |                     |                     |                      |                     |
| 임시 및 일용직       |                     |                     | -0.066***<br>(0.015) | -0.035**<br>(0.015) |
| 비임금 근로         |                     |                     | -0.054***<br>(0.010) | 0.011<br>(0.011)    |

〈표 2-1〉의 계속

| y=비형식 교육      | (1)                 | (2)                 | (3)                 | (4)                 |
|---------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 규모 : (10인 이하) |                     |                     |                     |                     |
| 11~49명        |                     |                     |                     | 0.081***<br>(0.011) |
| 50~99명        |                     |                     |                     | 0.125***<br>(0.014) |
| 100~299명      |                     |                     |                     | 0.186***<br>(0.016) |
| 300명 이상       |                     |                     |                     | 0.275***<br>(0.018) |
| 시간 : (2017)   |                     |                     |                     |                     |
| 조사연도 2018     | 0.082***<br>(0.009) | 0.081***<br>(0.009) | 0.083***<br>(0.009) | 0.080***<br>(0.009) |
| 조사연도 2019     | 0.083***<br>(0.009) | 0.084***<br>(0.009) | 0.087***<br>(0.009) | 0.089***<br>(0.009) |
| obs           | 21,101              | 21,101              | 21,101              | 21,101              |

주 : 표본은 취업자로 한정함. (3)과 (4)열은 11개의 직종이 통제변수로 포함된 모형이지만 지면의 한계로 표에는 제시하지 않음. 그룹 단위 통제변수에서는 괄호 안에 표시된 변수가 기준 집단이다. 괄호 안에 제시된 표준오차는 강건 표준오차임.

(\* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01)

자료 : 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

〈표 2-2〉에 제시된 결과를 살펴보면, 직업 관련 교육은 남성이 여성보다 참여율이 더 높다. 첫 번째 열의 결과에서 남성은 여성보다 3.7%p 더 높은 비율로 직업 관련 교육에 참여한다. 직업 관련 교육 참여는 나이와 유의한 상관관계를 보인다. 나이가 증가할수록 직업 관련 교육 참여율은 높아지고 현 직장 근속연수도 여전히 직업 관련 교육 참여에 유의한 영향을 준다. 학력이 높아질수록 직업 관련 교육 참여율이 높아지는 경향이 있으나 전체 비형식 교육과는 달리 고졸과 중졸 이하 학력의 차이가 없다. 서울 및 광역시 거주자에 비해 중소도시 거주자의 직업 관련 교육 참여율이 높고, 농어촌 지역 거주자의 직업 관련 교육 참여율은 더 높다.

근속연수와 일자리 특성 변수들을 추가할수록 여성과 남성의 직업 관련 교육 격차는 감소한다. 종사상 지위와 직종을 통제하였을 때는 성별 격차가 1.2%p까지 감소하고, 기업 규모를 추가하였을 때에는 (네 번째 열) 남성과

여성의 격차가 더 이상 유의하지 않다. 직업 관련 교육 참여율은 기업 규모의 영향을 크게 받는다. 전체 비형식 교육과 마찬가지로 직업 관련 교육 또한 2017년에 비해 2018년과 2019년 참여율이 증가한 것을 알 수 있다.

〈표 2-2〉 직업 관련 목적 비형식 교육 참여 성별 격차

| y=직업 관련 교육        | (1)                  | (2)                  | (3)                  | (4)                  |
|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 여성                | -0.037***<br>(0.006) | -0.026***<br>(0.007) | -0.012*<br>(0.007)   | -0.003<br>(0.007)    |
| 나이                | 0.006**<br>(0.002)   | 0.005*<br>(0.002)    | 0.004*<br>(0.002)    | 0.004<br>(0.002)     |
| 나이 제곱             | -0.000***<br>(0.000) | -0.000***<br>(0.000) | -0.000***<br>(0.000) | -0.000**<br>(0.000)  |
| 학력 : (중졸 이하 대비)   |                      |                      |                      |                      |
| 고졸                | -0.001<br>(0.011)    | 0.006<br>(0.011)     | -0.000<br>(0.012)    | -0.001<br>(0.012)    |
| 전문대졸              | 0.052***<br>(0.014)  | 0.057***<br>(0.014)  | 0.033**<br>(0.015)   | 0.031**<br>(0.015)   |
| 4년제 이상            | 0.132***<br>(0.014)  | 0.133***<br>(0.014)  | 0.083***<br>(0.015)  | 0.059***<br>(0.015)  |
| 지역 : (서울/광역시 대비)  |                      |                      |                      |                      |
| 중소도시              | 0.013*<br>(0.007)    | 0.015**<br>(0.007)   | 0.003<br>(0.007)     | -0.002<br>(0.007)    |
| 농어촌               | 0.056***<br>(0.009)  | 0.048***<br>(0.009)  | 0.043***<br>(0.010)  | 0.047***<br>(0.010)  |
| 근속연수              |                      | 0.004***<br>(0.000)  | 0.003***<br>(0.001)  | 0.002***<br>(0.001)  |
| 시간제 근로            |                      |                      | -0.034**<br>(0.014)  | -0.030**<br>(0.014)  |
| 종사상 지위 : (상용직 대비) |                      |                      |                      |                      |
| 임시 및 일용직          |                      |                      | -0.077***<br>(0.012) | -0.046***<br>(0.012) |
| 비임금 근로            |                      |                      | -0.070***<br>(0.009) | -0.005<br>(0.009)    |

〈표 2-2〉의 계속

| y=직업 관련 교육       | (1)                 | (2)                 | (3)                 | (4)                 |
|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 규모 : (10인 미만 대비) |                     |                     |                     |                     |
| 11~49명           |                     |                     |                     | 0.075***<br>(0.009) |
| 50~99명           |                     |                     |                     | 0.136***<br>(0.013) |
| 100~299명         |                     |                     |                     | 0.165***<br>(0.016) |
| 300명 이상          |                     |                     |                     | 0.295***<br>(0.018) |
| 시간 : (2017년 대비)  |                     |                     |                     |                     |
| 조사연도 2018        | 0.061***<br>(0.008) | 0.059***<br>(0.008) | 0.065***<br>(0.007) | 0.061***<br>(0.007) |
| 조사연도 2019        | 0.060***<br>(0.008) | 0.061***<br>(0.008) | 0.066***<br>(0.008) | 0.068***<br>(0.008) |
| obs              | 21,101              | 21,101              | 21,101              | 21,101              |

주 : 표본은 취업자로 한정함. (3)과 (4)열은 11개의 직종이 통제변수로 포함된 모형이지만 지면의 한계로 표에는 제시하지 않음. 그룹 단위 통제변수에서는 괄호 안에 표시된 변수가 기준 집단임. 괄호 안에 제시된 표준오차는 강건 표준오차임.

(\* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01)

자료 : 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

가능한 변수들을 모두 통제했을 때 여성은 남성보다 비형식 교육 참여율이 6.6%p 더 높고, 직업 관련 교육 참여율에서는 유의한 성별 격차가 나타나지 않는다. 또한 비형식 교육과 직업 관련 교육 모두 학력, 종사상 지위, 기업 규모의 영향을 크게 받는다. 직업 관련 교육 참여와 긍정적인 상관관계를 보이는 고학력, 상용직, 대규모 기업 종사 여부는 남성이 여성보다 더 높은 비율로 지닌 특성이기 때문에 이들 변수가 포함되면 직업 관련 교육 참여에서의 성별 격차는 유의하지 않은 수준으로 감소한다.

## 제4절 인적자본 투자와 임금

앞서 근로자의 인적자본 투자 현황을 비형식 교육과 직업 관련 교육 참여 현황을 통해 살펴보았다. 제4절에서는 인적자본 투자가 임금과 가지는 관계에 대해 살펴보려고 한다. 데이터는 앞선 분석과 마찬가지로 평생학습 개인 실태조사를 사용한다. 설문에서는 지난 한 해 동안 참여한 교육에 대해 조사하고, 조사 시점 현재의 임금을 조사한다. 한 해 동안 참여한 교육이 현재 임금과 유의한 관계를 가지는지 살펴보기 위해 아래의 추정식을 이용하였다.

$$\ln w = \beta_1 (D_{-1} \times F_i) + \beta_2 D_{-1} + \beta_3 F_i + X_{it} \gamma + \mu_t + e \quad \text{식 (2-1)}$$

좌변은 개인  $i$ 의 조사시점  $t$ 년도 월 소득의 로그값이다. 조사에서 월 근로소득은 10개의 범주형 변수로 제공되고 각 범주의 범위는 조사연도에 따라 조금씩 차이가 있다. 범주형 변수를 사용하는 대신 각 범주의 중간값을 개인의 임금으로 대리하고, 2020년 기준 실질임금으로 변환하여 사용하였다.  $D_{it-1}$ 은 조사 시점으로부터 1년 전부터 한 해 동안 직업 관련 비형식 교육에 참여했는지 여부를 나타내는 더미변수이다.  $F_i$ 는  $i$ 가 여성인지 나타내는 더미변수이다.  $\beta_2$ 는 직업 관련 교육에 참여한 남성이 참여하지 않은 사람에 비해 얼마나 더 높은 임금을 받는지 추정한다.  $\beta_1$ 은 여성일 경우 직업 관련 교육의 임금 영향이 남성과 얼마나 다른지 추정하는 계수이다.

앞선 분석과 마찬가지로 통제변수( $X_{it}$ )는 인구통계학적 변수부터 직업 특성까지 차례로 추가하며 교육의 수익률이 어떻게 변화하는지 살펴보려고 한다. 첫 번째 분석은 나이, 나이 제곱, 최종 학력, 지역(수도권 및 광역시, 중소도시, 농어촌)을 포함한다. 두 번째 모형은 첫 번째 모형에 현 직장 근속 연수를 추가하고, 세 번째 모형은 다시 시간제 근로 여부, 종사상 지위, 직종을 추가하였다. 마지막으로 기업 규모까지 추가로 통제하였다.  $\mu_t$ 는 조사

연도 고정효과를 나타낸다.

이 분석에서 추정된 직업 관련 교육 참여의 효과는 인과적 영향을 나타내는 것은 아니다. 학습에 대한 관심, 인적자본 수준, 전년도 소득 수준 등 개인적인 교육 참여와 임금 수준 모두와 관련이 있는 비관측 변수들이 통제되지 못했기 때문이다. 따라서 한 해 동안 교육 참여가 현재 임금과 양(+)의 상관관계를 보인다면 이는 임금과 인적자본 수준이 높은 사람이 교육에 더 높은 빈도로 참여하는 경향이 있어 나타난 결과일 수 있다. 분석에서는 데이터의 한계로 개인의 비관측 특성은 통제하지 못하고 교육 참여의 투자 수익을 추정하였다. 하지만 결과에는 인과적 요인과 누락 변수로 인한 상관관계의 가능성을 모두 포함하고 있고, 결과에 인과적 요인이 있음을 보이는 근거들을 이후 추가로 제시하고자 한다.

〈표 2-3〉은 추정 결과를 나타낸다. 표는 주요 설명변수인 직업 관련 교육 참여 여부와 여성 더미변수, 그리고 두 변수의 교차항 계수 값을 보여준다. 통제변수는 인구통계학적 변수부터 일자리 특성까지 차례로 추가하며 추정

〈표 2-3〉 직업관련 교육참여와 임금

| y=로그월임금    | (1)                  | (2)                  | (3)                  | (4)                  |
|------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 교차항        | 0.050***<br>(0.013)  | 0.044***<br>(0.012)  | 0.026**<br>(0.012)   | 0.037***<br>(0.012)  |
| 직업관련 교육참여  | 0.052***<br>(0.008)  | 0.041***<br>(0.008)  | 0.031***<br>(0.008)  | 0.009<br>(0.008)     |
| 여성         | -0.307***<br>(0.006) | -0.275***<br>(0.006) | -0.253***<br>(0.006) | -0.249***<br>(0.006) |
| 나이, 학력, 지역 | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| 근속연수       |                      | Y                    | Y                    | Y                    |
| 일자리 특성     |                      |                      | Y                    | Y                    |
| 기업 규모      |                      |                      |                      | Y                    |
| 시간 고정효과    | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| obs        | 21,094               | 21,094               | 21,094               | 21,094               |

주 : 표본은 취업자로 한정함. 교차항은 직업관련 교육 참여 여부와 여성 더미변수의 교차항임. 일자리 특성은 시간제 여부, 종사상 지위, 직종 더미 변수를 포함함. 괄호 안에 제시된 표준오차는 강건 표준오차임.

(\* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01)

자료 : 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

치의 변화를 살펴보았다. 먼저 여성 취업자는 남성 취업자보다 30.7% 더 낮은 임금을 받고, 근속연수, 일자리 특성, 사업체 규모까지 통제한 뒤 남성과 여성의 임금 격차는 25% 수준까지 줄어든다.

기본 모형 결과에서 (표의 첫 번째 열) 지난 1년 직업 관련 교육에 참여한 남성 근로자는 참여하지 않았던 남성 근로자 집단보다 5.2% 높은 임금을 받는 것으로 나타난다. 근속연수를 통제할 때 직업 관련 교육 참여 집단과 미참여 집단의 임금 차이는 4.1%로 감소하고, 일자리 특성을 포함하면 3.1%까지 감소한다. 마지막으로 사업체 규모를 통제하면 직업 관련 교육 참여자와 미참여자 사이 임금 격차가 유의하지 않게 된다. 이를 통해 알 수 있는 사실은 직업 관련 교육 참여와 정(+)의 상관관계를 가진 직업 특성들이 임금과도 정(+)의 상관관계를 가진다는 것이다.

교차항은 여성과 남성의 직업 교육 참여 영향의 차이를 나타낸다. 기본 모형에서 직업 교육 참여는 남성의 임금 5.2% 증가와 관련이 있는데, 여성의 임금은 10.2% 증가하여 직업 교육 참여의 영향이 여성에게서 2배 높다. 이는 모형 (2)에서도 비슷하게 나타나는데, 근속연수를 추가했을 때 남성의 직업 교육 참여 효과는 4.1%, 여성은 8.5%로 나타난다. 일자리 특성을 통제했을 때 여성의 직업 관련 교육 참여 효과는 5.7%의 임금 증가로 나타나고 마지막으로 사업체 규모까지 통제하더라도 직업 관련 교육 참여가 여성의 임금에 미치는 영향은 3.7%로 유의하다. 모든 모형에서 직업 관련 교육 참여가 임금에 미치는 영향은 여성이 남성보다 유의하게 높다.

〈표 2-3〉의 결과는 교육에 참여한 집단과 그렇지 않은 집단 사이의 임금 격차를 의미한다. 교육 참여 집단의 임금이 더 높다면, 이는 교육 참여의 영향일 수도 있고 생산성이 높은 근로자가 교육 참여 비율이 높아 나타난 상관관계일 수도 있다. 〈표 2-3〉의 추정 결과는 교육 투자와 임금의 관계성이 남성과 여성 중 여성에게서 더 크게 나타남을 보여준다. 인과적 영향과 상관관계 모두 중요한 시사점을 가지는데, 먼저 교육 투자의 효과(인과적 영향)가 존재한다면 교육 투자는 성별 임금 격차를 낮추는 역할을 하고, 여성의 임금을 상승시켜 노동시장 이탈의 기회비용을 높이는 역할을 한다. 둘째, 여성 교육 참여 집단이 남성 교육 참여 집단보다 임금의 영향을 더 많이 받는 것이라면 (여성에게서 교육 투자 결정에 임금의 역할이 크다면) 여성의 인적

자본 투자는 남성보다 임금에 따른 격차가 더 크게 나타날 수 있음을 함의한다.

〈표 2-4〉와 〈표 2-5〉의 내용은 위 결과에 인과적 영향이 일부 존재함을 뒷받침하는 근거를 제시한다. 먼저 〈표 2-4〉에서는 직업과 관련이 없는 비형식 교육 참여가 임금에 미치는 영향을 〈표 2-3〉과 동일한 방식으로 추정하여 여성과 남성에게 미치는 영향이 질적으로 동일한지 살펴보았다. 〈표 2-5〉에서는 교육의 종류(직업 관련 교육과 직업과 관련이 없는 교육)에 따라 교육에의 참여가 취업, 소득, 기술 등 직업 관련 요인에 얼마나 도움이 되었는지 보여준다.

비형식 교육은 직업 관련 목적의 교육과 직업과 관련이 없는 교육으로 나뉜다. 〈표 2-3〉은 직업 관련 목적의 교육이 임금에 미치는 영향을 추정한 것이고, 〈표 2-4〉는 직업과 관련 없는 교육 참여와 임금의 관계를 추정한 결과이다. 〈표 2-4〉에 사용한 분석 모형과 설명변수는 〈표 2-3〉과 동일하다. 먼저 여성 더미변수의 계수 추정치를 살펴보면 〈표 2-3〉과 〈표 2-4〉의 결과가 거의 동일함을 알 수 있다.

〈표 2-4〉 직업과 관련이 없는 비형식 교육참여와 임금

| y=로그월임금              | (1)                  | (2)                  | (3)                  | (4)                  |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 교차항                  | -0.028*<br>(0.014)   | -0.025*<br>(0.014)   | -0.011<br>(0.013)    | -0.007<br>(0.013)    |
| 비형식 교육참여<br>(직업관련 X) | 0.067***<br>(0.011)  | 0.060***<br>(0.010)  | 0.044***<br>(0.010)  | 0.037***<br>(0.010)  |
| 여성                   | -0.306***<br>(0.007) | -0.276***<br>(0.007) | -0.254***<br>(0.007) | -0.250***<br>(0.007) |
| 나이, 학력, 지역           | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| 근속연수                 |                      | Y                    | Y                    | Y                    |
| 일자리 특성               |                      |                      | Y                    | Y                    |
| 규모                   |                      |                      |                      | Y                    |
| 시간 고정효과              | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| obs                  | 21,094               | 21,094               | 21,094               | 21,094               |

주: 표본은 취업자로 한정함. 교차항은 직업과 관련 없는 비형식 교육 참여 여부와 여성 더미변수의 교차항임. 일자리 특성은 시간제 여부, 종사상 지위, 직종 더미변수를 포함함. 괄호 안에 제시된 표준오차는 강건 표준오차임.

(\* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01)

자료: 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

〈표 2-4〉에서 직업과 관련이 없는 비형식 교육은 임금을 유의하게 증가시킨다. 첫 번째 열의 기본 모형에서 비형식 교육 참여는 임금을 6.7% 상승시키고, 근속 연수, 일자리 특성, 사업체 규모까지 모두 통제한 모형에서도 비형식 교육에 참여한 근로자는 그렇지 않은 근로자보다 임금이 3.7% 높다. 〈표 2-4〉에서의 교육은 직업과 관련이 없는 교육으로 한정된 것이므로 이는 교육이 임금에 미치는 인과적 효과라기보다 기존에 임금이 높은 근로자가 직업과 관련이 없는 비형식 교육에 참여할 가능성이 높은 것으로 해석하는 것이 자연스럽다.

여성과 교육 참여 사이의 교차항 계수를 살펴보면 직업 관련 목적이 아닌 비형식 교육에 참여한 경우 여성 근로자 또한 교육에 참여하지 않은 근로자보다 임금이 높지만 남성보다 임금 상승 정도가 2.5~2.8%p 낮다. 그리고 직업 특성과 사업체 규모까지 통제한 모형에서는 남성과 여성의 차이가 더 이상 유의하지 않다.

〈표 2-5〉는 직업 관련 교육에 참여한 근로자 또는 직업과 관련 없는 교육에 참여한 근로자 중 각각의 직업 관련 항목에서 교육 참여가 도움이 되었다고 응답한 사람의 비율을 성별로 보여준다. 직업 관련 교육을 받은 여성 근로자의 66.8%는 취업, 이직, 창업에 도움이 되었다고 응답하였고, 남성은 64.8%가 취업, 이직, 창업에 도움이 되었다고 응답하였다. 직업과 관련이 없는 교육 참여자 또한 여성 근로자의 29.5%, 남성 근로자의 34.8%는 교육에의 참여가 취업, 이직, 창업에 도움이 되었다고 응답하였다.

마찬가지로 직업 관련 교육 참여자 중 87.7%의 여성, 88.1%의 남성 근로자는 일하는 데 필요한 기능 습득에 교육이 도움이 되었다고 응답하였다. 직업과 관련이 없는 교육 참여자 중 교육이 일하는 데 필요한 기능 습득에 도움이 되었다고 응답한 비율은 절반 정도에 불과하다. 소득 증대와 관련하여서는 직업 관련 교육 여성 참여자의 51.1%, 남성 참여자의 55.9%가 교육 참여가 소득 증대에 도움이 되었다고 응답하였다. 직업과 관련이 없는 교육 참여자 중에서는 여성 참여자의 25.3%, 남성 참여자의 28.6%가 교육 참여가 소득 증대에 도움이 되었다고 응답하였다. 마지막으로 일자리 유지와 관련하여서는 직업 관련 교육 참여자의 77.6%, 80.1%가 일자리 유지에 교육 참여가 도움이 되었다고 응답하였고, 직업과 관련 없는 교육에 참여한 근로자

〈표 2-5〉 비형식 교육 참여자의 직업 관련 항목 도움 정도

(단위 : %)

|                 | 직업 관련 교육 |      | 직업과 관련없는 교육 |      |
|-----------------|----------|------|-------------|------|
|                 | 여성       | 남성   | 여성          | 남성   |
| 취업, 이직, 창업      | 66.8     | 64.8 | 29.5        | 34.8 |
| 일하는 데 필요한 기능    | 87.7     | 88.1 | 40.4        | 46.6 |
| 성과급, 연봉 등 소득 증대 | 51.1     | 55.9 | 25.3        | 28.6 |
| 일자리 유지          | 77.6     | 80.1 | 31.6        | 38.6 |

주: 표본은 취업자로 한정함. 첫 번째 두 열은 직업 관련 교육에 참여한 경험이 있는 사람 중 각 항목에 대해 도움이 되었다고 응답한 사람의 비율을 나타냄. 마지막 두 열은 직업과 관련이 없는 비형식 교육에 참여한 사람 중 각 항목에 대해 도움이 되었다고 응답한 사람의 비중을 나타냄.

자료: 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

의 31.6%, 38.6%가 일자리 유지에 교육 참여가 도움이 되었다고 응답하였다.

〈표 2-3〉과 〈표 2-4〉의 결과로 미루어 직업 관련 교육 참여는 재직자의 임금과 유의한 관련이 있고, 특히 남성보다 여성의 경우 직업 관련 교육에의 참여가 임금과 더 뚜렷한 관계를 가진다. 직업과 관련이 없는 교육 참여는 임금이 미치는 영향이 여성에게 더 크게 나타나지 않지만 직업 관련 교육 참여는 남성보다 여성의 임금이 미치는 영향이 더 크다. 〈표 2-3〉의 결과는 직업 관련 교육 참여가 여성의 임금을 상승시킨 인과적 영향과 임금이 높은 여성들이 직업 관련 교육에 더 많이 참여함으로써 인해 나타날 수 있는 상관관계의 효과를 모두 포함한 결과이다. 이 중 얼마만큼이 여성의 임금이 미치는 인과적 영향인지 분리할 수는 없지만 임금이 높은 여성이 비형식 교육에 참여하는 경향성이 직업 관련 교육과 그렇지 않은 교육 사이에 비슷하게 존재한다면 〈표 2-4〉의 결과로 미루어 〈표 2-3〉의 결과에 인과적 영향이 전혀 없는 것은 아님을 추론할 수 있다.

다음은 직업 관련 교육 참여와 임금의 관계를 학력별로 살펴본다. 〈표 2-6〉은 조사 시점 기준 지난 1년간 직업 관련 교육 참여 여부가 조사시점 임금이 미치는 영향을 학력별로 추정한 결과이다. 최종학력은 중졸 이하, 고졸, 전문대졸, 4년제 대학 이상으로 구분하고, 앞서 언급한 모든 설명변수를 포함하여 추정하였다. 〈표 2-6〉의 첫 번째 열은 전체 표본으로 추정한 결과로 〈표 2-3〉의 결과와 동일하며 학력별 결과와 비교를 위해 제시하였다.

〈표 2-6〉 학력별 직업 관련 교육 참여와 임금

| y=로그월임금    | (1)<br>전체            | (2)<br>중졸이하          | (3)<br>고졸            | (4)<br>전문대졸          | (5)<br>대졸이상          |
|------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 교차항        | 0.037***<br>(0.012)  | 0.031<br>(0.057)     | 0.016<br>(0.020)     | 0.035<br>(0.025)     | 0.032*<br>(0.019)    |
| 직업관련 교육참여  | 0.009<br>(0.008)     | 0.022<br>(0.044)     | 0.021<br>(0.014)     | 0.005<br>(0.016)     | 0.007<br>(0.011)     |
| 여성         | -0.249***<br>(0.006) | -0.246***<br>(0.019) | -0.276***<br>(0.010) | -0.218***<br>(0.013) | -0.213***<br>(0.010) |
| 나이, 학력, 지역 | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| 근속연수       | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| 일자리 특성     | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| 규모         | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| 시간 고정효과    | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| obs        | 21,094               | 1,602                | 8,385                | 3,678                | 7,429                |

주: 표본은 취업자로 한정함. 교차항은 직업 관련 교육 참여 여부와 여성 더미변수의 교차항임. 일자리 특성은 시간제 여부, 종사상 지위, 직종 더미 변수를 포함함. 괄호 안에 제시된 표준오차는 강건 표준오차임.

(\*  $p<0.1$ , \*\*  $p<0.05$ , \*\*\*  $p<0.01$ )

자료: 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

먼저 성별 임금 격차를 살펴보면 모든 학력 수준에서 여성의 임금이 남성보다 20% 이상 낮은 것을 알 수 있다. 성별 임금 격차는 고졸 집단에서 27.6%로 가장 크고 대졸 이상 집단에서 21.3%로 가장 작다. 직업 관련 교육 참여는 모든 교육 수준에서 남성의 임금과는 유의한 관계를 보이지 않는다. 전체 표본에서는 여성 취업자의 경우 직업 관련 교육에 참여한 여성이 그렇지 않은 여성 취업자보다 3.7% 더 높은 임금을 받는 것으로 나타났고 이는 통계적으로 유의한 결과이다. 이를 학력별로 나누어 추정했을 때에는 4년제 대학 졸업자 가운데에서만 여성 취업자의 직업 관련 교육 참여 효과가 유의하게 나타난다.

마지막으로 〈표 2-7〉은 연령별 결과를 보여준다. 여성과 남성의 임금 격차는 25~34세 취업자의 경우 10.5%로 다른 연령대에 비해 적다. 결혼과 출산의 영향을 받기 시작할 30대 중반부터 여성의 임금은 남성보다 크게 낮아지고, 경력단절을 경험하고 노동시장에 복귀한 여성 비율이 높을 것으로 생

〈표 2-7〉 연령별 직업 관련 교육 참여와 임금

| y=로그월임금    | (1)<br>전체            | (2)<br>25-34세        | (3)<br>35-44세        | (4)<br>45-54세        | (5)<br>55-64세        |
|------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 교차항        | 0.037***<br>(0.012)  | 0.006<br>(0.018)     | 0.025<br>(0.023)     | 0.049**<br>(0.023)   | -0.008<br>(0.029)    |
| 직업관련교육참여   | 0.009<br>(0.008)     | 0.029**<br>(0.012)   | 0.025**<br>(0.012)   | -0.007<br>(0.016)    | 0.019<br>(0.020)     |
| 여성         | -0.249***<br>(0.006) | -0.105***<br>(0.009) | -0.258***<br>(0.012) | -0.312***<br>(0.012) | -0.292***<br>(0.013) |
| 나이, 학력, 지역 | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| 근속연수       | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| 일자리 특성     | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| 규모         | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| 시간 고정효과    | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    | Y                    |
| obs        | 21,094               | 4,705                | 5,201                | 6,049                | 5,139                |

주 : 표본은 취업자로 한정함. 교차항은 직업 관련 교육 참여 여부와 여성 더미변수의 교차항임. 일자리 특성은 시간제 여부, 종사상 지위, 직종 더미 변수를 포함함. 괄호 안에 제시된 표준오차는 강건 표준오차임.

(\* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01)

자료 : 한국교육개발원, 「평생학습 개인실태조사」(2017~2019년).

각되는 45-54세 취업자의 경우 동일한 연령대의 남성보다 월평균 근로소득이 31.2% 낮다.

직업 관련 교육 훈련과 임금과의 관계를 살펴보면 직업 관련 교육 참여와 임금의 유의한 상관관계는 핵심 생산 연령대인 25~34세, 35~44세 연령 구간에서만 유의하게 나타난다. 각각의 연령대에서 직업 관련 교육에 참여한 경우 월평균 임금이 각각 2.9%, 2.5% 높게 나타났다. 이들 연령대에서 여성의 직업 교육 참여가 임금과 더 큰 상관관계를 보이지는 않는다. 45~54세 연령대의 경우 직업 교육 참여는 남성의 임금과는 유의한 관계가 없다. 하지만 여성의 경우 직업 관련 교육에 참여한 여성 근로자가 그렇지 않은 경우보다 임금이 4.9% 높다.

## 제5절 여성 취업자의 직업 관련 교육·훈련이 경력단절 위험에 미치는 영향

### 1. 분석 표본

제5절에서는 여성 취업자의 직업 관련 교육·훈련이 출산 후 경력단절 위험을 줄일 수 있을지 분석한다. 출산 후 경제활동에 대한 분석이므로 「한국노동패널」 12~25차(2009~2022년) 데이터에서 자녀를 출산한 경험이 있는 여성으로 한정하여 분석을 진행하였다. 분석 기간은 자녀 출산 5년 전부터 출산 12년 후까지를 포함하여 출산 후 여성들의 경제활동을 장기간 포함하였다. 마지막으로 재직자의 인적자본 투자 효과를 분석하는 것이므로 출산 5년 전부터 출산까지 임금근로자로서의 취업 경험이 없는 여성들은 분석에서 제외하였다.

〈표 2-8〉은 분석 표본의 요약통계를 보여준다. 표본 평균 나이는 33.2세이고, 4년제 이상 대졸자 비율은 48%이다. 첫 출산 연령은 31.33세이고, 첫째 자녀 평균 출산 연도는 2015년이다. 출산 5년 전부터 출산하는 해까지 직업 관련 교육·훈련 경험이 있는 표본 비율은 21%이다.

종속변수 평균을 살펴보면, 전체 분석기간(출산 전 5년부터 출산 후 12년까지) 동안 59%의 표본이 임금근로자로 취업한 상태에 있고, 취업자들의 주당 평균 근로시간은 40.4시간이다. 취업자들의 평균 월 소득은 232만 원이고 시간당 임금은 1.37만 원이다. 임금 변수는 모두 2020년 기준 실질임금이다.

출산 5년 전부터 출산하는 해까지 직업 관련 교육을 받은 적이 있는 표본과 받은 적이 없는 표본을 나누어 요약 표본을 살펴보면 먼저 평균 나이와 첫 출산 연령은 각각 33세, 31세로 동일하다. 출산 전 교육 및 훈련을 받은 적이 있는 여성 표본은 53%가 4년제 이상 대졸자이고 교육·훈련을 받지 않은 여성 취업자 중에서는 47%가 4년제 이상 대학 졸업자이다. 이는 앞서

〈표 2-8〉 한국노동패널 분석 표본 요약통계

|              | 전체     |          | 출산 전 교육 훈련<br>경험 없음 |          | 출산 전 교육 훈련<br>경험 있음 |          |
|--------------|--------|----------|---------------------|----------|---------------------|----------|
|              | 평균     | 표준편차     | 평균                  | 표준편차     | 평균                  | 표준편차     |
| 나이           | 33.20  | (5.04)   | 33.24               | (5.08)   | 33.02               | (4.89)   |
| 4년제 대졸 이상    | 0.48   | (0.50)   | 0.47                | (0.50)   | 0.53                | (0.50)   |
| 첫 출산 연령      | 31.33  | (3.40)   | 31.34               | (3.43)   | 31.28               | (3.28)   |
| 첫 출산 연도      | 2014.6 | (3.20)   | 2014.6              | (3.22)   | 2014.8              | (3.12)   |
| 교육 훈련 경험     | 0.21   | (0.41)   | 0.00                | (0.00)   | 1.00                | (0.00)   |
| 취업여부         | 0.59   | (0.49)   | 0.56                | (0.50)   | 0.73                | (0.44)   |
| 주당 근로시간(0포함) | 23.95  | (20.73)  | 22.49               | (21.00)  | 29.39               | (18.70)  |
| 주당 근로시간      | 40.37  | (7.81)   | 40.41               | (8.26)   | 40.27               | (6.37)   |
| 월 소득(0포함)    | 137.15 | (141.09) | 123.58              | (136.86) | 188.07              | (145.05) |
| 월 소득         | 231.92 | (108.06) | 222.59              | (108.16) | 258.65              | (103.29) |
| 시간당 임금(0포함)  | 0.81   | (0.86)   | 0.73                | (0.85)   | 1.09                | (0.84)   |
| 시간당 임금       | 1.37   | (0.70)   | 1.32                | (0.73)   | 1.50                | (0.60)   |
| N            | 5,685  |          | 4,482               |          | 1,203               |          |
| n            | 604    |          | 484                 |          | 120                 |          |

주: 출산 전 교육·훈련 경험은 출산 5년 전부터 출산하는 해까지 직업 관련 교육·훈련 경험이 있는지 여부를 의미함. 주당 근로시간, 월 소득, 시간당 임금은 비취업자를 0으로 포함한 평균과 취업자만 포함한 결과를 모두 제시함. 임금 관련 변수는 모두 2020년 기준 실질임금임. N은 전체 표본의 크기를 나타내고, n은 분석 표본 내 개인의 수를 의미함.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」(12~25차)를 이용하여 저자 작성.

「평생학습 개인실태조사」에서 교육 수준이 높아질수록 직업 관련 교육 참여율이 높았던 현황과 일치하는 결과이다.

분석기간(출산 전 5년부터 출산 후 12년까지) 동안 교육·훈련을 받은 적이 없는 표본은 56%가 취업한 상태에 있고, 교육·훈련을 받은 적이 있는 표본은 73%가 취업상태에 있다. 취업자들의 주당 평균 근로시간은 40시간으로 두 표본집단에서 동일하지만 월 소득과 시간당 임금은 출산 전 교육·훈련을 받은 경험이 있는 표본에서 더 높게 나타난다. 출산 전 교육·훈련을 받은 적 있는 여성들과 그렇지 않은 여성들의 출산 전 근로시간과 소득을 비교해 보아도 위 표와 비슷한데, 출산 전 근로시간은 두 그룹이 42시간

으로 비슷하고 교육·훈련을 받은 여성들의 월 소득(시간당 임금)이 교육·훈련을 받지 않은 여성들의 월 소득보다 32만 원(0.15만 원) 더 많다.

## 2. 분석 모형

여성 취업자의 출산 전 직업 관련 교육 및 훈련이 출산 후 경력단절 위험을 줄일 수 있을지 추정하기 위해 아래의 추정식을 이용한다.

$$y_{it} = \alpha + \beta_1(m_{it} \times tr_i) + \beta_2 m_{it} + X'_{it} \beta_3 + \eta_i + \theta_t + \epsilon_{it} \quad \text{식 (2-2)}$$

$i$ 는 개인을 나타내는 하첨자이고  $t$ 는 시점(조사연도)을 나타내는 하첨자이다. 좌변은 개인  $i$ 가  $t$  연도에 보이는 노동시장 성과변수로 취업 여부, 주당 근로시간, 월 소득, 시간당 임금을 포함한다.  $m_{it}$ 는 개인  $i$ 가  $t$ 시점에 자녀가 있는지 여부를 나타내는 더미변수이다.  $tr_i$ 는 개인  $i$ 가 첫 출산 전 직업 관련 교육·훈련을 받은 적이 있는지 나타내는 더미변수이다. 이는 출산 5년 전부터 출산한 해까지의 교육·훈련 참여 경험을 의미한다.  $X_{it}$ 는 시간에 따라 변할 수 있는 개인 특성을 포함하는데, 나이, 나이 제곱, 교육 수준, 자녀 수, 17개 시도단위 거주지역을 포함한다.  $\eta_i$ 와  $\theta_t$ 는 각각 개인 고정효과와 시간 고정효과를 나타낸다. 식 (2-2)는 개인 단위의 비관측 특성까지 모두 통제한 고정효과 모형이다.

추정식에서  $\beta_2$ 는 여성이 자녀를 출산함으로써 인해 취업 여부를 포함하여 노동시장 성과가 얼마나 변화하게 되는지, 즉 자녀 페널티(child penalty)를 추정한다.  $\beta_1$ 은 출산 전 교육·훈련 경험이 자녀 페널티(child penalty)를 감소시킬 수 있을지 추정하는 계수로 출산 전 교육·훈련 경험이 출산 후 여성의 경력단절 위험을 감소시키는 등 긍정적 효과를 보인다면 양의 계수값을 가질 것이다. 표준오차는 개인 단위에서의 군집 표준오차를 사용하였다.

본 연구에서 분석 표본은 첫째 자녀 출산 후 12년까지 포함하는데, 위 분석 모형은 자녀 출산과 교육·훈련의 영향을 12년 동안의 평균적인 영향으로 추정한다. 이 영향들이 자녀 출산 후 장기간 이어지는 영향인지 살펴보

기 위해 아래와 같은 이벤트 스터디(event study) 방법을 활용하여 출산 전 교육·훈련이 출산 후 여성의 노동시장 성과에 미치는 영향을 출산 전후 시점별로 추정하고자 한다.

$$y = \sum_{k \neq -1} I[t - B_i = k](\delta_k + \alpha_k t r_i) + \gamma_{edu} + \gamma_{age} + \gamma_t + \gamma_r + \gamma_i + \epsilon$$

식 (2-3)

$B_i$ 는 첫째 자녀 출산 연도를 나타내고 우변의 첫 번째 항은 첫째 자녀 출산 시점으로부터의 경과 시간(출산 전 5년부터 출산 후 12년)이다. 0은 출산 연도(event time)를 나타내고, 비교 연도는 출산 전 해(-1)이다.  $\delta_k$ 는 출산 전후  $k$  시점에서 여성의 노동시장 성과 변화를 나타낸다. 출산 이후 여성들의 노동공급과 소득이 감소할 것이므로  $\delta_0$ 부터  $\delta_{12}$ 까지는 음의 계수 값이 추정될 것임을 예측할 수 있다. 만약 출산 전 교육·훈련이 출산 후 경력단절 위험을 감소시키는 등 여성들의 노동시장 성과에 긍정적인 영향을 미친다면,  $\alpha_k \geq 0$ 는 양의 값이 추정될 것이다. 실제 회귀분석을 할 때에는 표본 수를 고려하여 출산 연도(0)를 제외하고 나머지 시점들은 두 개 시점씩 묶어서 회귀분석을 시행하였다.

$\gamma_{edu}, \gamma_{age}, \gamma_r$ 는 각각  $t$ 연도에서의 학력, 나이, 거주지역 요인변수(factor variables) 나타낸다. 식 (2-2)와 마찬가지로 조사연도( $\gamma_t$ ), 개인( $\gamma_i$ ) 고정효과를 포함하여 개인 단위의 비관측 특성을 통제한다. 표준오차는 개인 단위에서의 군집 표준오차를 사용하였다.

### 3. 추정 결과

〈표 2-9〉는 식 (2-2)의 추정 결과를 나타낸다. 첫 번째 행은 자녀 출산이 여성들의 노동공급 및 소득에 미치는 영향을 추정한 계수 값으로 식 (2-2)의  $\beta_2$ 에 해당한다. 두 번째 행은 출산 전 직업 관련 교육·훈련의 효과를 추정한 계수 값으로 식 (2-2)의  $\beta_1$ 에 해당한다.

먼저 첫 번째 열의 취업 여부를 살펴보면 여성들은 첫째 자녀를 출산함으

로 인해 취업 가능성이 37.2%p 감소한다. 이는 출산으로 인한 경력단절의 위험으로 해석할 수 있다. 한편 출산 전 직업 관련 교육·훈련을 받은 여성들은 취업 가능성이 17.3%p 덜 감소하는 것으로 나타난다. 즉, 출산 후 임금 근로자로 취업상태를 이어갈 가능성이 출산 전 교육·훈련을 받지 않은 여성보다 17.3%p 높은 것이다.

같은 방법으로 근로시간에 미치는 영향을 살펴보면 먼저 두 번째 열은 비취업자의 근로시간을 0으로 포함한 종속변수를 사용한 결과이고, 세 번째 열은 취업자만 분석에 포함하여 분석한 결과이다. 출산 후 여성들의 취업 가능성이 크게 감소하기 때문에 비취업자를 포함한 분석에서 자녀 출산은 여성들의 주당 근로시간을 15.8시간 감소시킨다. 취업자로 한정하여 살펴보면 출산 후에도 취업을 이어가는 여성들은 유의한 근로시간 감소를 경험하지는 않는 것으로 나타났다.

두 번째 열에서 출산 전 교육·훈련을 받은 여성들은 출산 후 주당 근로시간이 7.4시간 덜 감소하고, 취업자로 한정하였을 때에는 주당 근로시간이 1.7시간 덜 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 출산 전 취업자의 교육·훈련은 출산 후 취업상태를 유지하는 경우에도 근로시간에 긍정적인 영향을 준다.

근로소득에 미치는 영향을 살펴보면 비취업자의 근로소득을 0으로 포함했을 때 출산 후 여성들의 월 소득은 67.4만 원, 시간당 임금은 0.39만 원 감소한다. 출산 전 교육·훈련을 받은 여성들은 교육·훈련에 참여하지 않았던 여성들보다 출산 후 월 소득이 37.9만 원, 시간당 임금이 0.22만 원 덜 감소하는 것으로 나타났다. 표에 제시하지는 않았지만 취업자만 포함하여 동일한 분석을 시행했을 때(intensive margin), 출산 전 교육·훈련의 유의한 영향을 발견할 수 없었다.

정리하면 출산 후 여성들은 높은 확률로 경력단절의 위험을 경험하고, 출산 전 교육·훈련에의 참여는 경력단절 위험을 일부 감소시킨다. 출산 전 교육·훈련에 참여했던 여성들은 그렇지 않은 여성보다 출산 후 계속하여 취업상태를 유지할 확률이 높아지므로 출산 후 근로소득이 덜 감소하는 효과도 나타난다. 근로시간의 경우, 외연효과(extensive margin)와 내연효과(intensive margin) 모두에서 출산 전 교육·훈련이 출산 후 근로시간을 높

〈표 2-9〉 출산 전 직업 관련 교육·훈련이 자녀 페널티에 미치는 영향

|       | (1)<br>취업 여부         | (2)<br>근로시간           | (3)<br>근로시간        | (4)<br>월소득            | (5)<br>시간당임금         |
|-------|----------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|----------------------|
| 자녀 출산 | -0.372***<br>(0.032) | -15.770***<br>(1.352) | -1.034<br>(0.764)  | -67.405***<br>(8.076) | -0.387***<br>(0.052) |
| 출산×교육 | 0.173***<br>(0.044)  | 7.394***<br>(1.928)   | 1.745**<br>(0.798) | 37.890***<br>(12.654) | 0.224***<br>(0.075)  |
| N     | 5,685                | 5,685                 | 3,373              | 5,658                 | 5,658                |

주: 출산 전 교육·훈련 경험은 출산 5년 전부터 출산하는 해까지 직업 관련 교육·훈련 참여 경험이 있는지 여부를 의미함. 취업 여부는 임금근로자일 때 1의 값을 가지고 비취업 상태일 때 0의 값을 가지는 더미변수. 주당 근로시간, 월 소득, 시간당 임금은 연속변수이고, 비취업자를 0으로 포함. (3)열의 근로시간은 취업자만 포함. 임금 관련 변수는 모두 2020년 기준 실질임금임.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」(12~25차)를 이용하여 저자 작성.

이는 것으로 나타난다.

〈표 2-9〉에서 출산과 출산 전 인적자본 투자의 평균적인 효과를 추정하였다면 〈표 2-10〉은 이 효과를 출산 전후 기간별로 추정한 결과이다.  $k$ 는 첫째 자녀 출산 전후 경과 연도를 나타낸다.  $\delta_k$ 는 출산 전 해( $k=-1$ )와 비교한 출산 전후 여성의 취업 및 근로시간 변화를 추정한 계수 값이고  $\alpha_k$ 는 출산 전 직업 관련 교육·훈련 경험이 해당 시점 노동공급에 미치는 영향을 추정한다.

취업 여부를 살펴보면 출산 전 해(-1)와 비교하여 출산 4~5년 전 여성은 15.2%p 높은 취업 확률을 보이고 취업 확률은 점차 감소한다. 출산한 해 여성들의 취업 확률은 26.7% 감소하고 출산 1년 후부터 출산 10년 후까지 여성들의 취업 확률은 더 크게 감소한다. 특히 첫째 자녀가 10살이 되는 무렵 여성들의 취업 확률은 출산 전 해와 비교하여 40%p 이상 감소하는 것으로 나타난다.

한편, 출산 전 교육 및 훈련에 참여한 경험이 있는 여성들은 출산 5년 전부터 출산 전 해까지는 교육·훈련을 받지 않은 여성들과 비교할 때 취업 확률에 유의한 차이가 없다. 하지만 직업 관련 교육을 받은 여성들은 출산 시점부터 출산 후 8년까지 직업 관련 교육을 받지 않은 여성보다 취업 확률이 10%p 이상 덜 감소하는 것으로 나타난다. 교육 훈련이 출산 후 여성들의 지

〈표 2-10〉 출산 전 직업 관련 교육·훈련이 출산 후 노동공급에 미치는 장기적 영향

| $k$      | 취업여부                 |                     | 근로시간                  |                     |
|----------|----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
|          | $\delta_k$           | $\alpha_k$          | $\delta_k$            | $\alpha_k$          |
| -5~-4    | 0.152***<br>(0.041)  | -0.004<br>(0.061)   | 7.424***<br>(1.782)   | -1.202<br>(2.674)   |
| -3~-2    | 0.135***<br>(0.027)  | -0.079<br>(0.050)   | 6.356***<br>(1.207)   | -3.456<br>(2.165)   |
| 0 (출산시점) | -0.267***<br>(0.034) | 0.101**<br>(0.047)  | -11.114***<br>(1.441) | 4.693**<br>(2.000)  |
| 1~2      | -0.359***<br>(0.039) | 0.147***<br>(0.052) | -14.837***<br>(1.637) | 6.341***<br>(2.162) |
| 3~4      | -0.369***<br>(0.050) | 0.162***<br>(0.059) | -15.121***<br>(2.051) | 6.136**<br>(2.474)  |
| 5~6      | -0.375***<br>(0.060) | 0.176***<br>(0.065) | -15.740***<br>(2.454) | 6.748**<br>(2.672)  |
| 7~8      | -0.395***<br>(0.073) | 0.139**<br>(0.070)  | -16.478***<br>(2.928) | 5.416*<br>(2.919)   |
| 9~10     | -0.428***<br>(0.088) | 0.107<br>(0.084)    | -18.023***<br>(3.502) | 4.553<br>(3.397)    |
| 11~12    | -0.395***<br>(0.107) | 0.175<br>(0.131)    | -17.466***<br>(4.197) | 6.691<br>(4.666)    |
| N        | 5,685                |                     | 5,685                 |                     |

주: 식 (2-3)을 추정한 결과.  $k$ 는 첫 출산 전후 경과 연도를 나타냄. 취업여부는 임금근로자일 때 1의 값을 가지고 비취업 상태일 때 0의 값을 가지는 더미변수. 주당 근로시간 연속변수이고, 비취업자 근로시간은 0으로 포함.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」(12~25차)를 이용하여 저자 작성.

속적 경제활동에 미치는 긍정적 영향은 출산 후 6년까지 점차 증가하고 출산 후 8년까지 유의하게 이어진다.

취업 확률과 마찬가지로 주당 근로시간 또한 출산 전 해부터 감소하기 시작하여 출산 시점에는 주당 근로시간이 출산 전 해와 비교하여 11.1시간 감소한다. 출산 후 근로시간 감소는 출산 후 10년까지 점차 커지고 출산 후 12년까지도 여성들의 노동공급은 출산 이전으로 회복하지 못하는 모습을 보인다. 출산 전 교육·훈련에 참여한 경험은 출산 시점부터 출산 후 8년까지 여성들의 근로시간에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타난다.

앞서 〈표 2-9〉에서 추정된 인적자본 투자의 평균적인 효과는 특정 시점에

서 유도된 효과가 아니라 출산 후 8년간 장기간에 걸쳐 지속적으로 나타난 결과임을 알 수 있다.

## 제6절 소 결

본 장에서는 여성과 남성 재직자의 인적자본 투자 격차와 특징에 대한 현황을 살펴보고, 출산 전 여성 취업자의 인적자본 투자가 출산 후 경력단절의 위험을 낮출 수 있는지 분석하였다. 본 장에서 의미하는 인적자본 투자란 취업, 창업, 승진, 직무능력 향상 등 직업과 관련된 교육 및 훈련에의 참여를 의미한다. 인적자본 투자는 생산성 향상을 통해 노동시장을 이탈했을 때의 기회비용을 높여 노동시장 정착도를 높이는 역할을 할 수 있다.

평생교육 개인실태조사를 통해 분석한 결과, 대부분의 정형화된 사실에서 확인할 수 있었던 특징은 일반적으로 비형식 교육 참여 비율은 여성이 높지만 그중에서도 직업 관련 목적의 교육 참여 비율은 남성이 높았다는 것이다. 직업 관련 교육은 모든 연령대에서 남성이 여성보다 참여 비율이 높고 남녀 모두 연령이 증가할수록 참여 비율은 낮아진다. 직업 관련 교육 참여는 30~34세에서 성별 격차가 가장 크게 나타나고(7.56%p), 35~39세, 40~44세까지도 남성 취업자는 여성 취업자보다 직업 관련 교육 참여 비율이 6%p 이상 높다.

직업 관련 교육 참여는 기업 규모에 따라 큰 차이를 보인다. 10인 이하 소규모 기업 재직자 중 직업 관련 교육 참여자 비율은 남녀 모두 15% 수준이다. 반면, 300명 이상 기업 종사자의 교육 참여 비율은 여성 48%, 남성 52%로 나타나 10인 이하 기업 종사자의 교육 참여율보다 3배 이상 높은 비율을 보인다. 모든 종류의 비형식 교육 참여자 중 직업 관련 목적 교육에 참여한 비율을 비교해 보아도 300인 이상 기업에서는 여성 68%, 남성 78%이고, 10인 이하 기업에서는 여성 42%, 남성 53%로 나타나 기업 규모에 따라 직업 관련 교육 참여자 비율이 큰 차이를 보인다.

나이, 학력, 거주지역, 근속연수, 종사상 지위, 사업체 규모와 같은 인적

특성과 일자리 특성을 모두 통제했을 때 여성은 남성보다 모든 종류의 비형식 교육에 참여할 비율이 6.6% 더 높고, 직업 관련 교육 참여율에서는 유의한 성별 격차가 나타나지 않는다. 비형식 교육 전체와 직업 관련 교육 모두 학력, 종사상 지위, 기업 규모가 교육 참여 여부에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업 관련 교육 참여와 긍정적인 상관관계를 보이는 상용직, 대규모 기업 종사 여부는 남성이 여성보다 더 높은 비율로 지닌 특성이기 때문에 이들 변수가 포함되면 직업 관련 교육 참여에서의 성별 격차는 유의하지 않은 수준으로 감소하는 것이다.

지난 한 해 동안 직업 관련 교육 참여가 현재 임금에 미치는 영향을 보면 개인 특성, 근속기간, 일자리 특성, 사업체 규모까지 통제하더라도 직업 관련 교육에 참여한 여성은 참여하지 않은 여성보다 임금이 3.7% 유의하게 높다. 남성은 이들 특성을 모두 통제했을 때 교육 참여가 임금에 미치는 영향이 유의하지 않게 나타났다. 이 결과는 교육 투자와 임금의 관계성이 남성보다는 여성에게서 더 크게 나타남을 보여준다.

인적자본 투자의 수익률 분석에서 교육 투자의 내생성을 완전히 통제하지 못했다. 따라서 이 결과에는 인과적 영향과 상관관계 모두가 반영되어 있다. 이때 인과적 영향과 상관관계 모두 중요한 시사점을 가지는데, 먼저 인적자본 투자의 효과(인과적 영향)가 존재한다면 직업 관련 교육에의 투자는 성별 임금 격차를 낮추는 역할을 하고 여성의 임금을 상승시켜 노동시장 이탈의 기회비용을 높이는 역할을 할 수 있다. 둘째, 상관관계의 영향으로 여성 교육 참여 집단이 남성 교육 참여 집단보다 임금의 영향을 더 많이 받는 것이라면 이는 여성에게서 교육 투자 결정에 임금의 역할이 크다는 의미로 해석할 수 있다. 그렇다면 이 결과는 여성의 인적자본 투자가 남성보다 임금에 따른 격차가 더 크게 나타날 수 있음을 함의한다.

마지막으로 본 장에서는 한국노동패널 데이터를 이용하여 출산 전 인적자본 투자가 출산 후 경력단절 위험에 미치는 영향을 고정효과 모형을 이용하여 추정해 보았다. 출산 후 여성들은 평균적으로 37.2%p 취업 가능성이 감소하고 자녀 출산으로 인한 여성들의 노동공급 감소는 출산 후 12년까지도 출산 이전으로 회복하지 못하고 유지되는 모습을 보인다. 출산 전 직업 관련 교육·훈련 참여는 경력단절 위험을 크게 감소시킨다(17.3%p). 출산

전 인적자본 투자는 출산 후 계속하여 취업 상태를 유지할 확률을 높이므로 출산 후 근로시간과 근로소득이 덜 감소하는 효과도 나타났다. 이 긍정적 효과는 출산 직후 단기간 또는 특정 시점에서 유도된 효과가 아니라 출산 직후부터 출산 후 8년간 장기간에 걸쳐 지속적으로 나타난 결과이다.

우리나라 여성들은 높은 교육 수준에도 불구하고 경력단절 비율이 높다. 경력단절을 경험한 여성들은 인적자본 마모를 경험하고 재취업의 어려움을 겪거나 재취업에 성공하더라도 이전보다 낮은 임금의 일자리로 매칭되는 경우가 많다. 또한 높은 경력단절 가능성은 자녀 출산의 기회비용을 높여 저출산의 원인으로도 이어진다. 오늘날 저출산 대응 및 여성 경제활동 지원 정책들이 여성들의 경력단절 예방에 방점을 찍는 이유도 경력단절의 장기적 비용이 크기 때문이다.

제2장에서의 분석 결과는 경력단절 예방의 관점에서 노동시장 진입 후 인적자본 투자의 중요성을 강조하며 큰 정책 시사점을 가진다. 우리나라 여성들이 출산 후에도 경제활동을 지속할 수 있도록 다양한 일·가정 양립 정책이 시행되고 있다. 여성 근로자의 인적자본 축적은 근로자 개인과 기업 경쟁력 측면에서 생산적 결과를 야기할 뿐 아니라 정부에서 제공하는 일·가정 양립 정책의 효과성을 높이고 정책 비용을 낮출 수 있을 것으로 기대된다.

여성의 비형식 교육 참여 비율이 남성보다 높다는 사실은 여성들이 인적자본 투자 자체에 흥미가 낮은 것은 아님을 의미한다. 다만 여성은 남성보다 직업 관련 교육 참여가 적는데, 이는 선호의 문제일 수도 있지만 기회의 문제일 수도 있다. 분석 결과 기업 규모는 직업 교육 참여 여부에 큰 역할을 하는 것으로 나타났다. 여성들은 동일한 교육 수준과 전공을 가졌어도 노동시장 진입 시점부터 남성보다 낮은 임금, 소규모 기업에 진입하는 경향이 있다(Cortés et al., 2023). 대규모 기업에서 직무 능력 향상을 위한 교육 훈련의 기회가 더 많다면 이는 인적자본 투자 기회의 성별 격차로 이어질 수 있는 것이다. 청년 여성들이 취업 역량을 강화하고 본인의 인적자본 수준보다 하향 취업하지 않도록 컨설팅을 포함한 선제적 고용서비스의 역할이 중요하다.

앞서 근로자의 직업 관련 교육 훈련 참여가 기업 규모의 영향을 크게 받음을 살펴보았다. 현재 중소기업 학습조직화 사업이나 국가 인적자원 개발

컨소시엄 사업 등 중소기업 재직근로자의 직업훈련 참여 촉진과 직무능력 향상을 위한 훈련지원 정책이 시행되고 있다. 그럼에도 불구하고 중소기업 재직근로자의 직업훈련 참여 비율이 대규모 기업에 비해 크게 낮은 현상은 교육 훈련의 낮은 효과성, 낮은 참여 유인, 교육 훈련에 대한 정보 부족, 교육 훈련에 할애할 시간 부족 등 여러 원인이 있을 것이다. 기업 규모에 따른 격차의 원인 진단이 필요하고, 이에 맞는 대안 모색이 요구된다.

## 제 3 장

### 인적자본과 자영업 생존 기간 : 성별 비교

#### 제1절 연구 배경

2020년 국민내일배움카드 도입으로 고용보험 가입 이력 상관없이 모든 취업자<sup>3)</sup>에 대한 직업훈련 기회가 향상되고 있지만, 자영업자의 직업훈련은 여전히 사각지대로 남아있다(문한나, 2024). 2023년 현재 전체 취업자 5명 중 1명이 자영업자이다(통계청, 2024). 하지만 자영업자의 직업훈련 참여와 의지는 임금근로자와 차이를 보인다. OECD(2019)에 따르면, 16~65세 자영업자와 정규직 임금근로자 간 직업훈련 참여율의 차이는 28.7%p, 직업훈련 참여 의지 차이는 6.5%p로 자영업자의 직업훈련 참여와 참여 의지는 임금근로자보다 낮은 특징을 보인다. 게다가, 우리나라 자영업은 일부 업종에 집중되어 경쟁이 심하고, 수익이 낮아 폐업 위험이 크다(김일광, 2018). 이에 최근 자영업자의 창업, 성장, 재기 전 과정에 걸쳐 역량과 경쟁력을 강화하는 직업훈련과 기술 지도 지원을 확대하고 있다. 특히, 전직과 재취업을 희망하는 폐업 예정이거나 폐업·휴업한 자영업자에게는 재교육과 재취업을 지원하여 신속하게 취업자로서 재기하도록 맞춤형 취업지원서비스를 제공

3) 단, 다음의 경우는 지원 대상에서 제외한다 ① 현직 공무원, 사립학교 교직원, ② 만 75세 이상, ③ 졸업까지 남은 수업연한이 2년 초과하는 대학생 및 졸업예정자가 아닌 고등학생, ④ 연 매출 1억 5천만 원 이상의 자영업자, ⑤ 월 임금 300만 원 이상의 특수형태 근로 종사자, ⑥ 월 임금 300만 원 이상이면서 45세 미만인 대규모 기업 종사자.

한다.<sup>4)</sup>

자영업자의 직업훈련 참여 기회 확대를 통한 평생직업능력 개발 향상에 대한 최근의 사회적 관심과 노력에도 불구하고, 실제 자영업자의 인적자본이 자영업 생존에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 분석한 최근의 연구는 부재하다. 현재까지 취업자 측면에서 자영업자 연구는 주로 자영업 선택 요인(이주영, 2021; 김영아, 2023), 자영업 이행 경로(김영아, 2021; 오혜은 외, 2021) 또는 자영업 성과(금재호, 2016; 성재민, 2019)에 초점을 두었다. 자영업 선택 및 진입에 대한 분석이 청년(신재열 · 김종성, 2020), 중 · 고령층(김준영 · 방글, 2015; 이주영, 2021), 남성(김준영 · 방글, 2015) 또는 여성(김영아, 2021)으로 세분되어 세대 간, 성별 간 자영업 결정의 개인적인 특성을 면밀하게 살펴보았지만, 자영업 생존에 관한 연구(남윤미, 2017; 김일광, 2018; 강민수 · 신우진, 2024; 진승화 · 이민준, 2024)는 주로 사업체의 특성 또는 경영적 측면의 영향을 분석하였다. 최근 자영업자 개인 특성으로 학력이나 경력 등 인적자본의 영향을 살펴본 연구가 일부 존재하지만, 이들은 중 · 고령층(문상균 · 박세정, 2020)이나 장애인(이영리 외, 2015) 자영업자만을 분석하여 특정 인구집단의 자영업 생존만을 살펴보았다.

이에 본 연구에서는 자영업자의 인적자본이 자영업 생존율과 어떠한 관련이 있는지 살펴보고자 한다. 자영업자의 인적자본을 구성하는 교육 수준, 직업훈련, 노동시장 경력에 따라 자영업 유지 기간은 어떠한 차이를 보이는지, 이러한 관계는 자영업자의 성별에 따라 어떻게 달라지는지를 분석한다. 또한 자영업 진입 직전 종사상 지위에 따라 이러한 관계는 어떻게 달라지는지 분석하고자 한다.

## 제2절 선행연구

취업자 측면에서 국내에서 이루어진 자영업자의 생존에 관한 연구는 자

4) 2025년부터 소상공인의 국민취업지원제도 연계가 시행된다.

영업자의 성별, 연령, 교육, 노동시장 경력의 영향에 주목하였다.

국민노후보장패널을 이용하여 50세 이상 중고령자의 자영업 생존율을 분석한 박미현(2012)은 인적자본으로 교육, 직전 일자리 취업 형태의 유의미한 영향을 확인하였다. 분석 결과, 학력이 높을수록 생존 가능성이 낮아졌다. 자영업 직전 취업경력이 있는 경우 비취업자와 비교하면 생존 가능성이 낮았으며, 특히 직전 일자리가 자영업이면 임금 근로였던 경우보다 생존 가능성이 낮았다. 또한, 여성 고령 자영업자는 남성과 비교하여 생존율이 낮을 뿐 아니라 소득도 낮은 것으로 나타났다.

고령화패널을 이용하여 중고령 자영업자의 자영업 지속 기간의 결정요인을 분석한 최화영(2018)은 2005년 당시 자영업을 운영한 중고령자는 평균 15.5년간 자영업을 유지하며, 분석기간 동안 전체 대상자의 31.3%가 자영업 이탈을 경험하였음을 확인하였다. 나이가 많을수록 자영업 이탈 가능성이 증가하고, 대학교 이상의 학력은 초등학교 이하의 학력에 비해 자영업 이탈 가능성이 증가하였다. 여성 중고령자의 자영업 이탈은 남성보다 유의미하게 높게 나타났다.

문상균·박세정(2020)은 고령화패널을 이용하여 자영업 이탈 이유를 고려하여 중고령자의 자영업 이탈 요인을 분석하였다. 기존 연구 결과와 유사하게 나이가 많을수록, 여성일수록, 학력이 높을수록, 직원이 존재하는 경우 중고령자의 자영업 폐업 가능성이 유의미하게 높았다. 하지만, 자영업 이탈의 이유를 경영상 어려움으로 제한하여 경쟁위험회귀 모형으로 분석한 결과는 동종분야에서의 경력이 길수록 자영업 폐업의 위험을 낮추었다. 노동시장에서의 동종분야 경력이 전체 자영업자 폐업 위험을 낮추지는 않으나 경영상 어려움으로 폐업할 때는 위험률을 낮추는 효과가 있음을 확인한 것이다.

이와 유사하게, 자영업 폐업 이후 경로를 고려하여 인적자본이 미친 영향을 분석한 결과는 자영업 폐업만을 분석한 경우와 영향력에서 차이를 보였다. 한국노동패널을 이용하여 여성 자영업자의 이탈 경로에 가족력과 직업력이 미친 영향을 분석한 김영아(2021)는 여성의 나이가 많을수록 자영업에서 임금 근로로의 이행 가능성이 줄어들고, 학력이 높을수록 자영업에서 벗어나 비경제활동인구가 될 가능성이 감소하는 것을 보여주었다. 또한 노동

시장에서 축적한 임금 근로 경력이 길수록 자영업에서 임금 근로로의 이탈 가능성이 증가함을 보였다.

여성 자영업자의 생존율에 대해 분석한 문유경·배호중(2017)은 여성 자영업자가 남성과 비교하여 자영업 유지에 있어 어떠한 어려움이 있는지를 분석하였다. 분석 결과, 여성의 창업률은 남성보다 높지만, 5년 이내 여성 자영업자의 27.1%, 남성 자영업자의 31.5%가 생존하여 상대적으로 낮은 생존율을 보였다. 남녀 모두 음식, 유흥업의 창업 비중이 높았으나, 전문지식이 요구되거나 자본 집약적인 업종일수록 생존율이 높은 경향을 보였다.

한국노동패널을 이용한 안주엽·성지미(2003)의 자영업 지속 기간에 대한 연구는 성별과 업종의 중요성을 확인하였다. 성별 차이를 보면, 여성의 자영업 지속 기간이 남성보다 짧았고, 업종 차이를 보면 숙박업과 음식점업의 창업과 폐업이 가장 빈번하며 농림어업의 생존율이 가장 높게 나타났다. 직업훈련이 자영업 지속에 긍정적 요인임을 확인하며, 자영업자의 지속적인 생존을 위한 직업훈련의 중요성을 강조하였다.

## 제3절 연구방법

### 1. 분석자료 및 방법론

한국노동패널 1~25차(1998~2022년)를 이용하여, 관측 기간에 한 번이라도 자영업 경험이 있는 65세 미만을 분석 대상으로 한다. 노동패널의 직업력 자료를 바탕으로 자영업 진입과 이탈 시점을 월별로 구분하여 구축하였다. 조사 이후 자영업을 시작하여, 자영업 시작 시점부터 분석에 필요한 인적자본 및 가구 특성 정보가 있는 총 4,433명이 만들어낸 27,073개의 관측치를 분석단위로 한다.

본 연구는 자영업자 창업 이후 자영업 폐업 또는 이탈이라는 사건을 경험할 확률과 자영업 지속 기간을 추정하고, 개인의 인적자본이 이러한 자영업 지속 기간에 미치는 영향을 분석하는 것이다.

본 분석의 자영업 지속 기간은 창업과 폐업이 발생한 월을 기준으로 개월수로 측정된다. 사건 발생 시점이 명확한 시간 단위로 측정되는 연속시간 생존자료에 활용되는 사건사 모형인 콕스비례해저드 모형(Cox proportional hazards model)을 이용한다. 아래 식 (3-1)의 콕스비례해저드 모형 좌변  $h_i(t)$ 는  $t$ 시점에서 자영업자  $i$ 가 자영업을 이탈 또는 폐업하는 사건이 발생할 위험을 의미한다.  $h_0(t)$ 는 시점  $t$ 에서  $X_i = 0$ 일 때, 자영업 폐업 사건 발생이라는 기본적 위험에 대한 기준선 해저드로 나타난 것이다. 콕스모형의 장점은  $h_0(t)$ 의 분포를 가정하지 않아 유연성을 보장한다는 것이다.  $X_i(t)$ 는 시점  $t$ 에서 자영업자  $i$ 의 관측되는 공변량 벡터를 나타내며, 이는 시불변 또는 시변 변수로 회귀계수  $\beta$ 로 나타난다. 회귀계수  $\beta$ 의 지수는 상대 위험도(relative risks) 또는 위험비(hazard ratio)로 해석된다.

$$h_i(t) = h_0(t) \exp(\beta X_i(t)) \quad \text{식 (3-1)}$$

본 연구는 관측 기간 동안 자영업자가 폐업이라는 사건을 경험하는지를 측정하는 것이다. 관측 기간에 자영업이 폐업하는 경우 1, 관측이 중단되어 절단되거나 관측 종료까지 지속해서 자영업이 유지되어 우측 절단된 경우 0으로 처리한다.

## 2. 변수 측정

종속변수는 자영업자의 창업 이후부터 관측이 종료되는 시점 동안 자영업 폐업 여부에 따른 자영업 생존 기간이다. 자영업 폐업 발생 여부는 폐업이 발생하였으면 1, 일어나지 않았으면 0으로 코딩한다.

주요 독립변수로 인적자본 특성, 자영업 특성, 인적 및 가구 특성을 고려하였다. 세부 특성별 변수 구성은 아래의 표와 같다. 지역과 자영업 시기도 통제하였다. 자영업 진입 직전 일자리별 폐업 결정요인 분석을 위해 직전 종사상 지위는 임금근로자, 자영업자, 무급가족종사자, 그리고 비취업자로 구분하였다.

〈표 3-1〉 변수 정의

| 종속변수       | 자영업 생존 기간(월)                                                                                                                                                                     |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 인적 특성      | 연령(20대, 30~34세, 35~39세, 40~44세, 45~49세, 50~54세)<br>혼인상태(미혼, 기혼, 이혼, 사별)<br>15세 미만 가구원 수                                                                                          |
| 가구 특성      | 총 가구원 수<br>학력(고졸 미만, 고졸, 전문대졸, 4년제졸, 석사 이상)<br>임금 근로자로서 주된 일자리들의 총 근무 경력(상용직)                                                                                                    |
| 인적자본<br>특성 | 임금 근로자로서 주된 일자리들의 총 근무경력(종사상 지위 상관없음)<br>자영업자로서 주된 일자리들의 총 근무경력<br>직업훈련 경험 없음/직업훈련 창업 이전/직업훈련 창업 이후                                                                              |
| 자영업<br>특성  | 종업원 유무<br>업종(농업·임업·어업, 제조·생산업, 판매·도매·중개업, 소매업,<br>숙박·음식업, 운송업, 통신·금융·보험업, 부동산임대업,<br>정보처리·연구·사업지원·공공행정, 전문과학기술업, 교육서비스업,<br>보건·사회복지사업, 영화·기타오락·회원단체,<br>수리·청소·가사서비스업)<br>월 평균 소득 |
| 통제 변수      | 연간 매출액<br>적자 여부<br>지역(서울, 광역시, 그 외), 시기                                                                                                                                          |

자료: 저자 작성.

분석대상인 관측치에 대한 기술통계는 다음 표와 같다.

〈표 3-2〉 관측치(observations)의 기술통계

(단위 : %)

| 구 분 |     | 비중   | 구 분  |           | 비중   |
|-----|-----|------|------|-----------|------|
| 연령  | 20대 | 4.3  | 직업훈련 | 경험 없음     | 71.4 |
|     | 30대 | 22.4 |      | 창업 전 직업훈련 | 13.9 |
|     | 40대 | 35.1 |      | 창업 후 직업훈련 | 14.6 |
|     | 50대 | 27.9 | 업종   | 농업·임업·어업  | 7.5  |
|     | 60대 | 10.2 |      | 제조·생산업    | 8.3  |

〈표 3-2〉의 계속

| 구 분                   |         | 비중         | 구 분    |                   | 비중   |
|-----------------------|---------|------------|--------|-------------------|------|
| 혼인상태                  | 미혼      | 10.8       | 업종     | 판매·도매·중개업         | 7.9  |
|                       | 기혼      | 80.0       |        | 소매업               | 13.4 |
|                       | 이혼      | 6.7        |        | 숙박·음식업            | 13.6 |
|                       | 사별      | 2.4        |        | 운송업               | 14.8 |
| 15세 미만 가구원 수          |         | 0.6        |        | 통신·금융·보험업         | 4.8  |
| 총가구원 수                |         | 3.4        |        | 부동산임대업            | 3.2  |
| 학력                    | 고졸      | 57.6       |        | 정보처리·연구·사업지원·공공행정 | 2.8  |
|                       | 전문대졸    | 13.4       |        | 전문과학기술업           | 2.4  |
|                       | 4년제졸    | 25.1       |        | 교육서비스업            | 7.9  |
|                       | 석사이상    | 3.8        |        | 보건·사회복지사업         | 1.5  |
| 직전<br>일자리<br>고용<br>형태 | 임금 근로자  | 59.8       |        | 영화·기타 오락·회원단체     | 2.8  |
|                       | 자영업     | 23.8       |        | 수리·청소·가사 서비스업     | 8.3  |
|                       | 무급가족종사자 | 5.4        | 지역     | 서울                | 18.6 |
|                       | 비취업     | 10.4       |        | 광역시               | 26.7 |
| 임금 근로자로 총 근무 경력       |         | 3.8년       |        | 그외                | 54.5 |
| 자영업자로 총 근무 경력         |         | 8.5년       | 시기     | 1998~1999         | 2.1  |
| 종업원 유무                |         | 29.0       |        | 2000~2009         | 32.2 |
| 월평균 소득                |         | 304만원      |        | 2010~2019         | 49.1 |
| 평균 매출                 |         | 1억4,329만 원 |        | 2020~2022         | 16.5 |
| 적자 유무                 |         | 2.7        | 성별     | 여성                | 32.8 |
|                       |         |            |        | 남성                | 67.1 |
| 전체 관측치 (Observations) |         |            | 27,073 |                   |      |

주: 유무인 경우 더미변수를 나타내는 것으로, 기초통계량의 수치는 1로 코딩된 경우의 수치를 나타냄.

자료: 「한국노동패널」 1~25차(1998~2022).

## 제4절 분석 결과

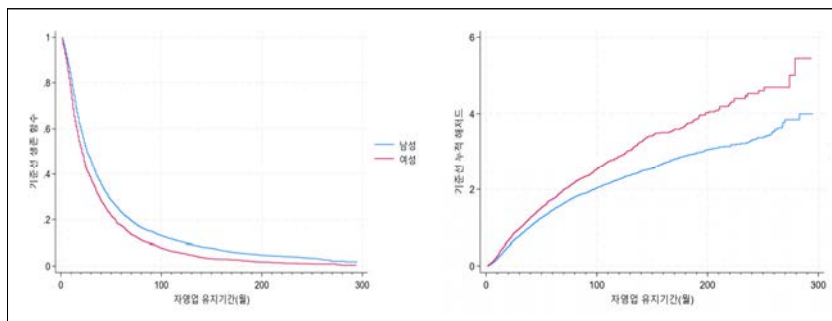
### 1. 자영업 생존율

#### 가. 자영업자 성별 자영업 생존율 및 폐업률

아래 그림은 자영업자의 자영업 유지율과 폐업률을 보여주는 기준선 생존함수와 폐업 해저드를 나타낸다. 모든 설명변수의 값이 0일 때 자영업자의 자영업 유지 기간에 따른 누적 생존율과 폐업률을 보여준다. 즉, 자영업 유지 기간 경과에 따른 자영업 유지율과 폐업률의 패턴을 나타낸다. 전체 자영업자는 평균적으로 73.7개월, 약 6.14년 동안 자영업을 유지하며, 여성 자영업자는 평균 64.0개월, 남성 자영업자는 이보다 1년 정도 길게 자영업을 유지하여 평균 78.5개월로 분석된다.

자영업 유지 기간에 따른 추이를 보면, 자영업을 시작한 지 50개월이 되는 시점까지 생존율은 급격하게 감소하다 이후부터 완만하게 감소한다. 특히 자영업 초기 1~2년 사이 자영업 생존율이 급격하게 떨어진다. 자영업 창업 이후 폐업의 위험이 가장 큰 시기인 2년을 지나, 5년에 들어서면 생존 가능성이 상대적 안정적으로 유지되는 것을 알 수 있다.

[그림 3-1] 성별 자영업자 생존율(좌)과 폐업률(우)



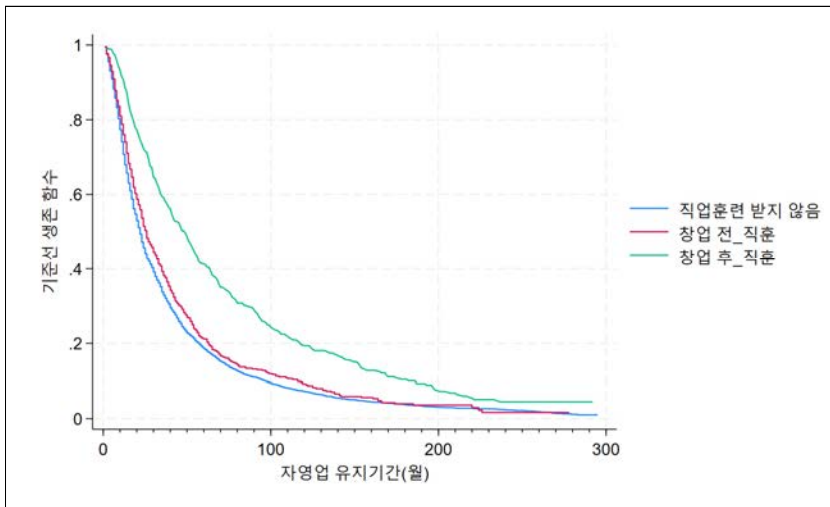
자료 : 「한국노동패널」, 1~25차(1998~2022) 자료를 이용하여 저자 작성.

자영업자의 성별 생존율 차이를 보면, 창업 후 1년 이내 생존율은 성별 차이가 크게 두드러지지 않지만 1년 이후부터 생존율의 성별 격차는 커지기 시작한다. 특히 2년 차 이후부터 여성 자영업자의 폐업 가능성은 남성보다 크며, 시간 경과에 따른 폐업 위험의 증가폭도 크다.

#### 나. 직업훈련별 자영업 생존율

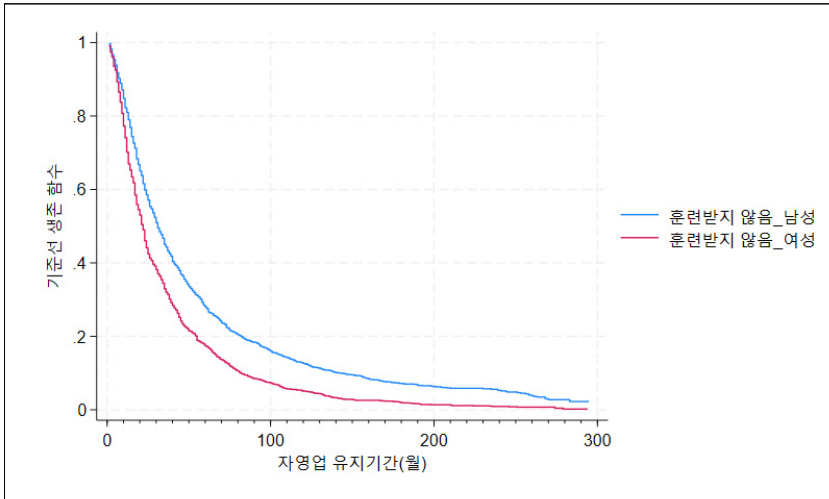
[그림 3-2]의 직업훈련 경험에 따른 자영업 생존율을 살펴보면, 직업훈련 경험이 없는 자영업자의 생존율이 가장 낮고, 다음으로 창업 전 직업훈련을 받은 경우, 그리고 창업 이후 직업훈련을 받은 자영업자의 생존율이 가장 높게 나타났다. 직업훈련을 받았더라도 창업 이전에 받았다면, 직업훈련을 받지 않은 경우와 생존율의 차이가 두드러지지 않았다. 하지만, 창업 이후 직업훈련을 받은 경우 창업 초기부터 높은 생존율을 보이며, 자영업 유지기간이 길어질수록 직업훈련을 받지 않았거나 받았더라도 창업 전에 직업훈련을 받은 자영업자와의 생존율 격차는 더욱 벌어졌다. 직업훈련을 받은 시기에 따라 자영업 생존율 차이가 명확한 것을 알 수 있다.

[그림 3-2] 직업훈련별 자영업자 생존율



자료: 「한국노동패널」, 1~25차(1998~2022) 자료를 이용하여 저자 작성.

[그림 3-3] 직업훈련 받지 않은 자영업자 성별 생존율



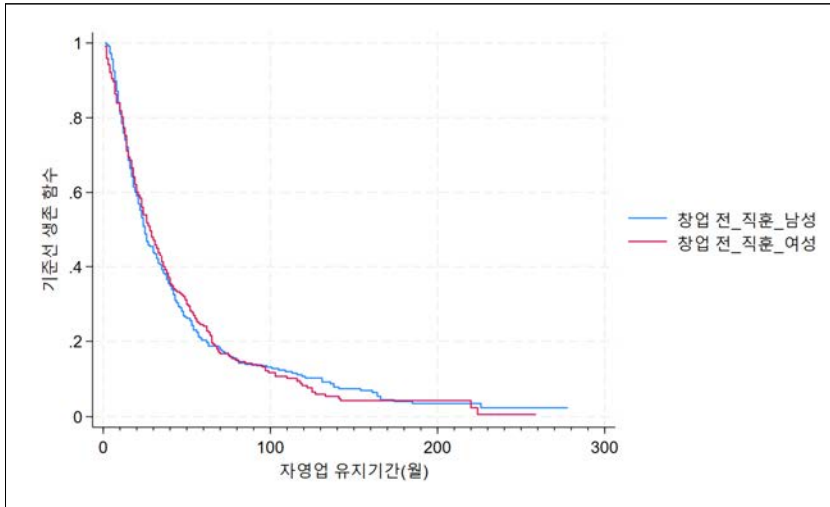
자료 : 「한국노동패널」, 1~25차(1998~2022) 자료를 이용하여 저자 작성.

[그림 3-3]의 직업훈련 경험이 없는 자영업자의 성별 생존율 차이를 보면, 창업 초기부터 남성 자영업자의 생존율이 여성보다 높게 나타난다. 성별에 따른 생존율 격차는 자영업 유지 기간이 경과함에 따라 더욱 커지는 양상을 보이다가 180개월 정도가 지난 후부터 점차 격차가 줄어든다.

직업훈련 경험이 있는 자영업자들의 성별 생존율 차이는 직업훈련 경험이 없는 자영업자들에 비해 크게 두드러지지 않는다. 먼저, 창업 이전 직업훈련을 받은 자영업자를 보면, 창업 초기 10개월 정도까지 남성 자영업자의 생존율이 높았으나, 이후 약 70개월이 될 때까지 여성 자영업자의 생존율이 경미하게 낮다. 자영업 유지 기간이 70개월이 넘어가면서부터 남성 자영업자의 생존율이 높아진다. 이후 180개월(약 15년)이 경과한 시점부터 창업 전 직업훈련을 받은 남성과 여성 자영업자의 생존율은 비슷한 수준을 유지한다.

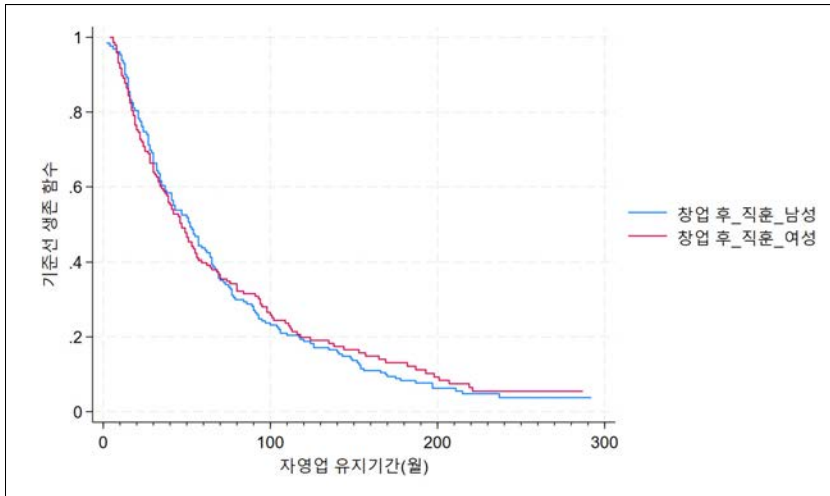
창업 이후 직업훈련을 받은 자영업자의 성별 생존율은 창업 이전 직업훈련을 받은 경우와 반대의 경향을 보인다. 창업 초기 생존율은 남성 자영업자가 다소 높다가 70개월을 전후하여 여성 자영업자의 생존율이 더 높아진다. 이러한 결과는 자영업자의 직업훈련을 받은 시기에 따른 생존율의 차이가 자영업자의 성별에 따라 달라질 수 있음을 보여주는 것이다.

[그림 3-4] 창업 이전 직업훈련 받은 자영업자 성별 생존율



자료: 「한국노동패널」, 1~25차(1998~2022) 자료를 이용하여 저자 작성.

[그림 3-5] 창업 이후 직업훈련 받은 자영업자 성별 생존율



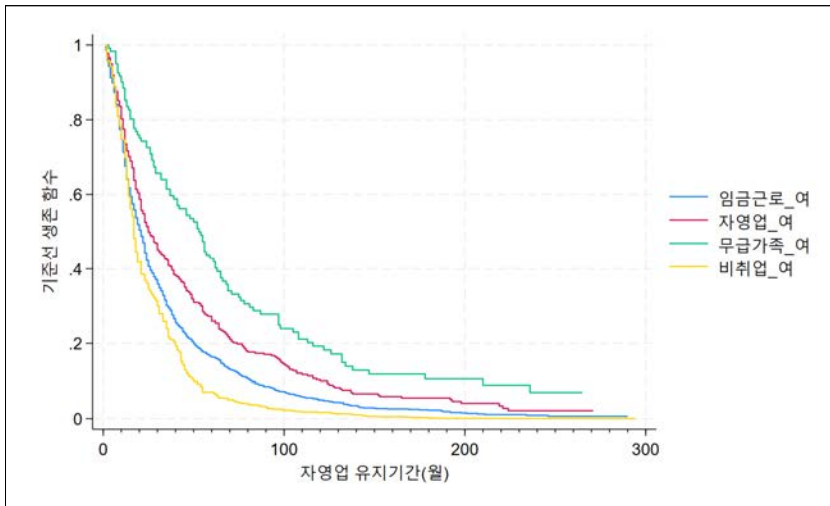
자료: 「한국노동패널」, 1~25차(1998~2022) 자료를 이용하여 저자 작성.

#### 다. 직전 종사상 지위별 자영업 생존율

[그림 3-6]과 [그림 3-7]은 자영업 진입 직전 종사상 지위별 자영업 생존율의 차이를 나타낸다. 여성 자영업자는 무급가족종사자였던 경우 자영업 생존율이 가장 높고, 다음으로 자영업, 임금 근로, 그리고 비취업이었던 경우 순으로 나타난다. 자영업 진입 이전 취업자로서 지위를 가진 여성 자영업자의 생존율이 상대적으로 높으며, 임금 근로보다 비임금 근로에서 자영업으로 진입한 경우의 생존율이 높게 나타났다.

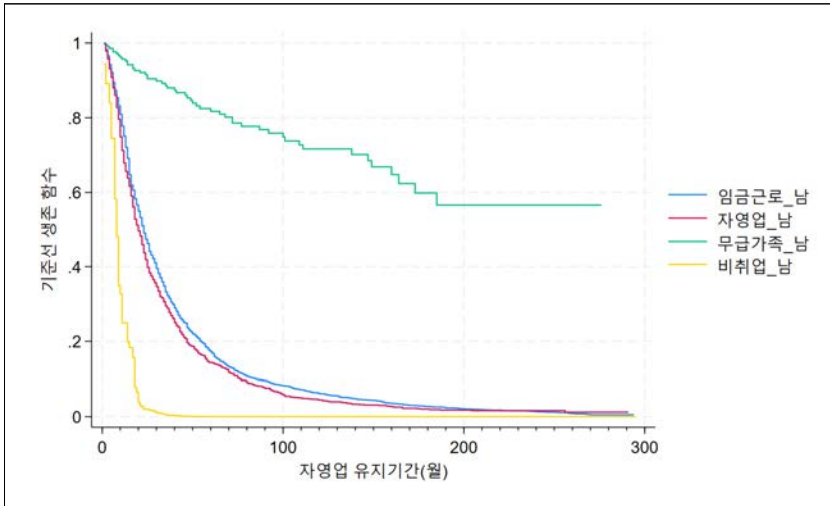
[그림 3-7]의 남성 자영업자도 여성과 유사하게 비취업자가 노동시장 진입의 경로로 자영업을 선택한 것보다, 취업자로서 일자리 이동으로 자영업에 진입한 경우 생존율이 높다. 다만, 남성의 경우 임금 근로자가 자영업을 한 경우의 생존율은 자영업자가 다시 자영업을 한 경우보다 다소 높다.

[그림 3-6] 직전 종사상 지위별 여성 자영업 생존율



자료 : 「한국노동패널」, 1~25차(1998~2022) 자료를 이용하여 저자 작성.

[그림 3-7] 직전 종사상 지위별 남성 자영업 생존율



자료: 「한국노동패널」, 1~25차(1998~2022) 자료를 이용하여 저자 작성.

## 2. 자영업 폐업 결정요인 분석

### 가. 자영업자 성별 폐업 결정요인

자영업자의 자영업 폐업 해저드의 분석 결과는 <표 3-3>과 같다. 성별 간 결정요인의 차이를 살펴보기 위해 여성과 남성 자영업자 각각 분석하였다.

여성 자영업자의 연령, 혼인상태는 자영업 폐업에 유의미한 영향을 미치지만, 가구 규모는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는다. 구체적으로 살펴보면, 나이가 많을수록 여성 자영업자의 폐업 해저드는 낮아졌다. 20대와 비교하면 30대는 폐업 해저드가 33% 감소하며, 40대는 53%, 50대는 65%, 그리고 60대 이상은 67% 감소한다. 미혼 여성이 기혼 여성보다 자영업 생존 가능성이 유의미하게 높았다. 미혼에 비해, 기혼 여성의 폐업 해저드는 1.3배 높다. 특히, 결혼 해체를 경험할수록 이러한 위험은 증가하여, 이혼한 여성의 경우 미혼에 비해 폐업 가능성이 1.6배, 사별의 경우 1.4배 높게 나타났다.

인적자본 중 노동시장에서 축적한 경력, 직업훈련 참여 여부가 여성 폐업

해저드에 유의미한 영향 요인으로 나타났다. 자영업 진입 이전 현재까지 축적한 임금 근로 일자리에서의 경력이 1년 증가할수록 자영업 폐업 해저드는 1% 증가하지만, 자영업 경력은 1년 증가할수록 폐업 가능성이 2% 감소한다. 즉, 노동시장에서 개인이 지금까지 축적한 자영업 경력이 길수록 자영업 유지 가능성이 높아지지만, 임금 근로 경력은 오히려 자영업 유지 가능성을 감소시킨다. 이는 임금 근로 경력이 길수록 여성 자영업자의 임금 근로로의 이탈 가능성이 증가한다는 기존 연구 결과와 유사한 결과이다(김영아, 2021).

직업훈련을 언제 받았는지에 따라 자영업 폐업 해저드에 미치는 영향의 방향이 다르다. 자영업 창업 이전에 직업훈련을 받은 여성 자영업자의 폐업 해저드는 직업훈련 경험이 없는 경우에 비해 1.32배 높다. 하지만, 창업 이후 직업훈련을 받은 여성의 폐업 해저드는 21% 감소한다. 즉, 창업 이후 직업훈련은 현재 자영업을 지속하는 데 긍정적으로 작용하는 것을 보여준다.

자영업의 업종별 특성을 보면, 전문과학기술업을 제외한 나머지 업종은 농업·어업·임업에 비해 폐업 해저드가 유의미하게 높았다. 숙박·음식업의 폐업 가능성은 농업·어업·임업보다 4.5배 높아 가장 큰 폐업 해저드를 보였으며, 다음으로 부동산임대업의 폐업 가능성이 3.8배, 영화·기타·오락·회원단체 3.8배, 판매·도매중개업 3.7배, 통신·금융·보험업 3.3배, 운송업 3.06배, 소매업 3.05배, 교육서비스업 2.4배, 정보처리업 2.3배, 수리·청소·가사서비스업 2.2배, 보건·사회복지사업 2.1배, 제조업이 2.0배 높은 것으로 나타났다.

자영업 특성 요인을 보면, 고용원이 없는 자영업자에 비해 고용원이 있는 경우 폐업 해저드가 1.40배 높다. 자영업자의 월평균 소득이 높을수록 폐업 가능성은 낮아졌다. 월평균 소득이 1만 원 증가하면, 폐업 해저드는 0.01% 감소한다. 경영 상태가 적자면 흑자인 경우에 비해 자영업 폐업 가능성은 1.42배 높다.

남성 자영업자의 경우 여성과 유사하게 연령이 증가할수록 폐업 가능성이 유의미하게 감소하는 것으로 나타났다. 30대의 폐업 가능성은 23%, 40대는 49%, 50대는 34%, 60대 이상은 47% 감소한다. 여성과 달리 혼인상태는 남성 자영업자의 폐업에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 하

지만, 15세 미만 가구원이 많을수록 폐업 가능성이 증가하였다. 15세 미만 가구원이 1명 증가하면 남성 자영업자의 폐업 해저드는 13% 증가한다. 성인이 되지 않은 가구원에 대한 부양책임이 클수록 자영업 폐업 가능성이 커진다는 사실이 남성 자영업자에게서만 확인된다는 것은 전통적인 남성 생계부양자 모델의 특성이 일부 반영되어 나타난 것으로 해석할 수 있다.

인적자본 특성 중 교육 수준은 남성 자영업 폐업에만 유의미한 영향 요인으로 나타났다. 4년제 대학 졸업 이상의 교육 수준을 가진 경우 고등학교 졸업에 비해 폐업 가능성이 1.15배 높았다. 여성 자영업자와 유사하게 임금근로자로서 노동시장 경력이 길수록 자영업 폐업 가능성이 증가하였다. 임금근로자로서 근무 경력이 1년 증가하면, 폐업 가능성이 2% 증가하였다. 직업훈련 경험 또한 여성과 유사하게 창업 이후 받은 직업훈련이 자영업 유지에 긍정적으로 작용하였다. 창업 이전 직업훈련을 받은 경우 직업훈련을 받지 않은 경우에 비해 폐업 가능성이 46% 높지만, 창업 이후 직업훈련을 받은 경우 폐업 가능성은 20% 감소한다.

업종별 남성 자영업자의 폐업 가능성을 보면, 농업·어업·임업에 비해 보건·사회복지사업이 5.51배 높은 폐업 해저드를 보여 자영업 유지 가능성이 가장 낮은 편으로 나타났다. 다음으로 숙박음식업의 폐업 가능성이 3.62배, 영화·기타·오락·회원단체업 2.98배, 통신·금융·보험업 2.89배, 교육서비스업 2.67배, 부동산·임대업 2.35배, 소매업 2.12배, 정보처리·연구·사업지원업 1.85배, 판매·도매·중개업 1.84배, 수리·청소·가사서비스업 1.79배, 운송업 1.76배, 제조업 1.52배의 순으로 나타났다. 여성과 남성 자영업자 공통적으로 폐업 가능성이 가장 낮은 업종은 제조업, 수리·청소·가사서비스업인 반면, 가장 높은 업종은 숙박음식업, 영화·기타·오락·회원단체업으로 나타났다. 성별로 차이를 보인 업종을 보면, 판매·도매·중개업, 운송업은 여성 자영업자에게는 폐업 가능성이 높은 편이지만, 남성 자영업자에게는 폐업 가능성이 낮은 편이었다. 이와 반대로, 보건·사회복지사업은 여성 자영업자의 폐업 가능성은 낮은 업종이지만, 남성에게 폐업 가능성이 높은 업종이었다.

자영업 특성 요인의 영향을 보면, 남성 자영업자의 월평균 소득이 높을수록 자영업 유지 가능성은 높아졌다. 월평균 소득이 1만 원 증가하면, 폐업

해저드는 0.01% 감소하였다.

〈표 3-3〉 자영업 폐업 결정요인 : 콕스비례해저드 모형 결과

|                 | 여성               | 남성               |
|-----------------|------------------|------------------|
| 연령(r : 20대)     |                  |                  |
| 30대             | 0.67**<br>(0.09) | 0.77**<br>(0.09) |
| 40대             | 0.47**<br>(0.07) | 0.61**<br>(0.08) |
| 50대             | 0.35**<br>(0.05) | 0.56**<br>(0.08) |
| 60대             | 0.33**<br>(0.06) | 0.53**<br>(0.09) |
| 혼인상태(r : 미혼)    |                  |                  |
| 기혼              | 1.34**<br>(0.16) | 0.89<br>(0.09)   |
| 이혼              | 1.60**<br>(0.25) | 0.96<br>(0.14)   |
| 사별              | 1.42**<br>(0.26) | 1.23<br>(0.41)   |
| 총 가구원 수         | 1.00<br>(0.03)   | 0.97<br>(0.03)   |
| 15세 가구원 수       | 0.98<br>(0.05)   | 1.13**<br>(0.05) |
| 교육 수준(r : 고졸)   |                  |                  |
| 전문대졸            | 0.95<br>(0.10)   | 1.12<br>(0.09)   |
| 4년제졸            | 0.97<br>(0.09)   | 1.15**<br>(0.08) |
| 석사 이상           | 0.78<br>(0.15)   | 0.92<br>(0.16)   |
| 임금근로 경력         | 1.01**<br>(0.00) | 1.02**<br>(0.00) |
| 자영업 경력          | 0.98**<br>(0.01) | 0.99<br>(0.00)   |
| 직업훈련 경험(r : 없음) |                  |                  |
| 창업 전 직업훈련       | 1.32**<br>(0.11) | 1.46**<br>(0.11) |
| 창업 후 직업훈련       | 0.79**<br>(0.08) | 0.80**<br>(0.08) |

〈표 3-3〉의 계속

|                   | 여성               | 남성               |
|-------------------|------------------|------------------|
| 업종(r : 농·임·어업)    |                  |                  |
| 제조·생산업            | 2.05**<br>(0.63) | 1.52**<br>(0.24) |
| 판매·도매·중개업         | 3.70**<br>(1.26) | 1.84**<br>(0.27) |
| 소매업               | 3.05**<br>(0.83) | 2.12**<br>(0.30) |
| 숙박·음식업            | 4.58**<br>(1.23) | 3.62**<br>(0.51) |
| 운송업               | 3.06**<br>(1.36) | 1.76**<br>(0.24) |
| 통신·금융·보험업         | 3.35**<br>(0.97) | 2.89**<br>(0.48) |
| 부동산임대업            | 3.89**<br>(1.22) | 2.35**<br>(0.41) |
| 정보처리·연구·사업지원·공공행정 | 2.32**<br>(0.87) | 1.85**<br>(0.36) |
| 전문과학기술업           | 1.53<br>(0.64)   | 1.16<br>(0.28)   |
| 교육서비스업            | 2.45**<br>(0.69) | 2.67**<br>(0.46) |
| 보건·사회복지사업         | 2.13**<br>(0.73) | 5.51**<br>(1.83) |
| 영화·기타·오락·회원단체     | 3.88**<br>(1.26) | 2.98**<br>(0.50) |
| 수리·청소·가사서비스업      | 2.28**<br>(0.65) | 1.79**<br>(0.28) |
| 종업원 있음            | 1.40**<br>(0.11) | 1.32**<br>(0.09) |
| 월 평균 소득           | 0.99**<br>(0.00) | 0.99**<br>(0.00) |
| 연간 평균 매출          | 0.99<br>(0.00)   | 0.99<br>(0.00)   |
| 적자                | 1.42**<br>(0.25) | 1.16<br>(0.15)   |
| Log-likelihood    | -7586.4977       | -10264.48        |
| Observations      | 8,898            | 18,175           |

주 : \* p<0.1, \*\* p<0.05, 괄호 안 표준오차. 지역과 시기 통제함.  
 자료 : 「한국노동패널」 1~25차(1998~2022년도) 자료.

## 나. 직전 종사상 지위별 자영업 폐업 결정요인

### 1) 여성 자영업자

자영업 진입 직전 일자리에 따라 자영업 폐업의 결정요인이 어떻게 달라지는지 성별로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

연령이 자영업 유지에 미치는 긍정적 영향은 임금 근로자였던 경우보다 비취업자와 자영업자였던 경우에서 더 크게 나타났다. 임금 근로자에서 자영업자가 된 여성의 경우 연령이 증가할수록 폐업 가능성이 감소하였다. 20대보다 30대의 경우 자영업 폐업 가능성은 30% 감소하고, 40대는 50%, 50대는 64%, 그리고 60대 이상은 61% 감소한다. 연령이 자영업 유지에 미치는 영향은 자영업자였다가 다시 새로이 자영업을 한 경우에도 유사하게 나타난다. 다만 40대 이후부터 통계적으로 유의미한 영향을 보여, 20대와 비교하면 40대는 폐업 가능성이 62% 감소하고, 50대는 68%, 60대 이상은 72% 감소한다. 비취업자에서 자영업으로 진입한 경우에도 연령이 증가할수록 자영업 유지 가능성이 증가하였다. 특히, 30대의 비취업자에서 자영업자가 된 경우 20대에 비해 자영업 폐업 가능성이 60% 감소하여 다른 직전 종사상 지위보다 자영업 유지 가능성이 상대적으로 높다. 이러한 결과는 30대 여성 자영업자의 생존율은 임금 근로에서 자영업으로 이행한 경우보다 비취업자에서 자영업을 선택한 경우에 더 높은 것을 보여준다. 40대와 50대의 경우 직전 종사상 지위에 따른 연령의 효과가 크게 다르지 않았다.

혼인상태는 취업자에서 자영업자로 이행한 여성의 자영업 생존에 유의미한 영향 요인으로 나타난다. 임금 근로자였거나, 자영업자였던 여성의 경우 혼인 경험은 자영업 폐업 가능성을 높였다. 직전 일자리가 임금 근로였던 이혼한 자영업자는 미혼에 비해 폐업 가능성이 1.43배 증가하고, 사별인 경우 1.44배 증가하였다. 직전 일자리가 자영업자였던 경우 기혼인 경우 미혼에 비해 폐업 가능성이 1.91배, 이혼인 경우는 2.19배, 사별인 경우 2.49배 증가하였다. 하지만, 무급가족종사자에서 자영업자가 된 경우에는 오히려 혼인 경험이 자영업 유지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

인적자본이 여성 자영업자의 폐업에 미치는 영향은 직전 종사상 지위에 따라 달랐다. 교육 수준이 높을수록 무급가족종사자와 비취업자에서 자영

업으로 진입한 여성의 자영업 이탈 가능성은 증가하였지만, 자영업자가 다시 새로운 자영업을 시작한 경우 자영업 유지 가능성이 증가하였다. 구체적으로 무급가족종사자였던 4년제 대학 졸업 여성의 경우 고졸보다 자영업 폐업 가능성이 4.2배 증가하였으나, 자영업자였던 전문대학 졸업 여성은 고졸보다 폐업 가능성이 48% 감소하였다.

노동시장 경력과 관련하여, 자영업자에서 새롭게 자영업으로 진입한 경우 직전 일자리가 자영업일지라도 생애 동안 축적한 임금 근로 경력이 길수록 폐업 가능성이 증가하였다. 반면, 자영업 경력이 길수록 자영업 생존 가능성이 증가하였다. 현재까지 축적한 자영업 경력이 1년 길어지면 임금근로자였던 경우 자영업 폐업 가능성은 5% 감소하고, 비취업자였던 경우 31% 감소한다. 직업훈련 경험은 임금근로자와 자영업자였던 경우에 자영업 이탈에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직전 종사상 지위가 임금근로자였던 경우 창업 전 직업훈련 경험은 현재 자영업 폐업 가능성을 증가시

〈표 3-4〉 여성 직전 일자리 종사상 지위별 자영업 폐업 결정요인

|              | 임금근로자            | 자영업자             | 무급가족<br>종사자     | 비취업자             |
|--------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|
| 연령(r : 20대)  |                  |                  |                 |                  |
| 30대          | 0.70**<br>(0.11) | 0.64<br>(0.29)   | 1.75<br>(3.19)  | 0.40**<br>(0.17) |
| 40대          | 0.50**<br>(0.09) | 0.38**<br>(0.17) | 1.21<br>(2.24)  | 0.45*<br>(0.19)  |
| 50대          | 0.36**<br>(0.07) | 0.32**<br>(0.15) | 1.29<br>(2.42)  | 0.34**<br>(0.16) |
| 60대          | 0.39**<br>(0.10) | 0.28**<br>(0.14) | 0.87<br>(1.68)  | 0.30**<br>(0.16) |
| 혼인상태(r : 미혼) |                  |                  |                 |                  |
| 기혼           | 1.27<br>(0.19)   | 1.91*<br>(0.67)  | 0.04*<br>(0.08) | 1.83<br>(0.71)   |
| 이혼           | 1.43*<br>(0.28)  | 2.19**<br>(0.81) | 0.08<br>(0.15)  | 1.77<br>(1.20)   |
| 사별           | 1.44<br>(0.34)   | 2.49**<br>(0.99) | 0.03*<br>(0.07) | 0.87<br>(0.60)   |

〈표 3-4〉의 계속

|                 | 임금근로자            | 자영업자             | 무급가족<br>종사자      | 비취업자             |
|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 총 가구원 수         | 0.95<br>(0.04)   | 1.04<br>(0.07)   | 0.97<br>(0.12)   | 0.99<br>(0.10)   |
| 15세 가구원 수       | 0.99<br>(0.06)   | 0.90<br>(0.10)   | 0.89<br>(0.19)   | 1.07<br>(0.17)   |
| 교육 수준(r : 고졸)   |                  |                  |                  |                  |
| 전문대졸            | 1.10<br>(0.14)   | 0.52**<br>(0.16) | 0.30<br>(0.25)   | 1.28<br>(0.50)   |
| 4년제졸            | 0.92<br>(0.12)   | 0.94<br>(0.19)   | 4.20**<br>(1.97) | 1.67*<br>(0.50)  |
| 석사 이상           | 0.84<br>(0.22)   | 0.24<br>(0.24)   | 0.85<br>(0.74)   | 1.99<br>(0.83)   |
| 임금근로 경력         | 1.00<br>(0.01)   | 1.02**<br>(0.01) | 0.99<br>(0.05)   | 0.87<br>(0.13)   |
| 자영업 경력          | 0.95**<br>(0.02) | 1.00<br>(0.01)   | 1.01<br>(0.01)   | 0.69**<br>(0.05) |
| 직업훈련 경험(r : 없음) |                  |                  |                  |                  |
| 창업 전 직업훈련       | 1.19*<br>(0.12)  | 0.92<br>(0.17)   | 1.11<br>(0.44)   | 1.57<br>(0.87)   |
| 창업 후 직업훈련       | 0.66**<br>(0.09) | 0.65**<br>(0.12) | 0.41<br>(0.22)   | 0.86<br>(0.35)   |
| 종업원 있음          | 1.42**<br>(0.15) | 1.61**<br>(0.28) | 0.83<br>(0.32)   | 1.37<br>(0.36)   |
| 월평균 소득          | 0.99**<br>(0.00) | 0.99**<br>(0.00) | 0.99<br>(0.00)   | 0.99**<br>(0.00) |
| 연간 평균 매출        | 0.99<br>(0.00)   | 0.99<br>(0.00)   | 0.99<br>(0.00)   | 0.99<br>(0.00)   |
| 적자              | 1.33<br>(0.33)   | 1.73*<br>(0.52)  | 1.81<br>(1.27)   | 0.81<br>(0.62)   |
| Log-likelihood  | -3971.1567       | -1353.9499       | -305.9592        | -572.35675       |
| Observations    | 4,711            | 2,049            | 829              | 1,290            |

주 : \* p<0.1, \*\* p<0.05, 괄호 안은 표준오차. 업종, 지역, 시기 통제함.  
 자료 : 「한국노동패널」 1~25차(1998~2022년도) 자료.

키지만, 창업 이후 받은 직업훈련 경험은 자영업 폐업 가능성을 34% 감소시킨다. 창업 이후 받은 직업훈련 경험의 자영업 유지에 미치는 긍정적 영향은 직전 일자리가 자영업이었던 경우에서도 확인된다.

자영업 특성 요인으로 종업원의 존재는 여성 자영업자의 폐업 가능성을 유의미하게 증가시켰다. 이는 임금 근로자와 자영업자였던 경우 모두에서 확인되었다. 임금 근로자에서 자영업자로 진입한 경우 종업원이 있는 경우 고용원이 없는 1인 자영업자인 경우에 비해 폐업 가능성이 1.42배 증가하였다. 자영업자였던 경우에는 폐업 가능성이 1.61배 증가하였다. 월평균 소득이 높을수록 임금 근로자, 자영업자, 그리고 비취업자였던 경우의 자영업 유지 가능성이 증가한다. 현재 경영 상황이 적자인 경우 자영업자였던 경우 자영업 폐업 가능성이 73% 증가한다.

## 2) 남성 자영업자

남성 자영업자의 직전 일자리 종사상 지위별 폐업 결정요인 분석 결과를 보면, 연령은 임금 근로자, 자영업자 그리고 비취업자였던 경우에 자영업 생존에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비취업자였던 30대, 40대 남성 자영업자는 20대보다 자영업 유지 가능성이 높았다. 30대의 경우 20대에 비해 폐업 가능성이 45% 감소하고, 40대는 62% 감소한다. 임금 근로자였던 경우 40대 이후부터 유의미한 영향이 나타나서, 40대의 경우 20대에 비해 자영업 폐업 가능성이 43% 감소하고, 50대는 44%, 60대 이상은 53% 감소한다. 자영업자였던 경우는 50대 이후부터 유의미한 영향을 보여, 50대의 경우 20대에 비해 49%, 60대 이상은 53% 폐업 가능성이 감소한다.

혼인상태의 영향은 비취업자에서 자영업자로 진입한 남성에게서만 유의미하게 나타났다. 비취업자 남성이 혼인을 경험했을 때 자영업에 진입하여 이를 유지할 가능성이 높았다. 미혼에 비해 기혼인 경우 자영업 폐업 가능성이 73% 감소하고, 이혼한 경우 79% 감소한다.

교육 수준이 높을수록 남성 자영업자의 폐업 가능성은 증가하였는데, 이는 직전 일자리가 비임금 근로였던 경우에서만 확인되는 특징이었다. 4년제 대학을 졸업한 남성은 직전 일자리가 자영업자였던 경우 고졸에 비해 폐업 가능성이 1.28배 증가하였고, 직전에 무급가족종사자의 경우에는 3.89배 증

가한다. 직전 일자리가 비임금 근로자였던 남성 자영업자에게 높은 교육 수준은 자영업 유지 요인이자라기보다 폐업 가능성을 증가시키는 요인이었다. 한편, 생애 동안 축적한 노동시장에서의 자영업 경력이 길수록 임금근로자와 비취업자였던 자영업자의 생존 가능성이 증가하였다. 특히, 비취업 상태에서 자영업으로 진입한 경우 생애 동안 축적해 왔던 자영업 경력이 1년 길어지면 폐업 가능성이 32% 감소한다.

직업훈련 경험은 직전 일자리가 임금 근로자와 자영업자였던 남성 자영업자의 폐업에 유의미한 영향을 미쳤다. 직전 종사상 지위가 임금 근로자인 경우 직업훈련 경험이 없는 경우에 비해 창업 전 직업훈련을 받았다면, 폐업 가능성이 1.31배 증가한다. 자영업자의 경우에도 창업 전 직업훈련 경험은 폐업 가능성을 1.45배 증가시켰다. 하지만 창업 후 받은 직업훈련은 자영업자였던 경우의 현재 자영업 폐업 가능성을 47% 감소시킨다.

종업원 존재가 남성 자영업자의 폐업 가능성에 미치는 영향은 직전 종사상 지위가 임금 근로자였던 경우와 자영업자였던 경우에서 확인된다. 고용원이 없는 1인 자영업자에 비해 종업원이 있는 경우 직전 종사상 지위가 임금 근로자였던 남성은 폐업 가능성이 1.32배 증가하고, 직전 종사상 지위가 자영업자였던 남성은 폐업 가능성이 1.45배 증가한다.

마지막으로 월평균 소득이 증가할수록 직전 일자리가 임금 근로자, 자영업자, 그리고 비취업자였던 남성 자영업자의 자영업 유지 가능성은 유의미하게 증가한다.

〈표 3-5〉 남성 직전 일자리 종사상 지위별 자영업 폐업 결정요인

|             | 임금근로자            | 자영업자            | 무급가족<br>종사자    | 비취업자             |
|-------------|------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 연령(r : 20대) |                  |                 |                |                  |
| 30대         | 0.81<br>(0.13)   | 0.74<br>(0.28)  | 2.09<br>(2.51) | 0.52*<br>(0.18)  |
| 40대         | 0.57**<br>(0.10) | 0.68<br>(0.26)  | 1.08<br>(1.45) | 0.38**<br>(0.18) |
| 50대         | 0.56**<br>(0.11) | 0.51*<br>(0.20) | 0.65<br>(0.94) | 0.73<br>(0.38)   |
| 60대         | 0.47**<br>(0.10) | 0.47*<br>(0.20) | 1.56<br>(2.39) | 1.21<br>(0.70)   |

〈표 3-5〉의 계속

|                 | 임금근로자            | 자영업자             | 무급가족<br>종사자      | 비취업자             |
|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 혼인상태(r : 미혼)    |                  |                  |                  |                  |
| 기혼              | 0.97<br>(0.12)   | 1.14<br>(0.27)   | 0.61<br>(0.55)   | 0.27**<br>(0.09) |
| 이혼              | 1.09<br>(0.19)   | 0.83<br>(0.26)   | 1.24<br>(1.39)   | 0.21*<br>(0.17)  |
| 사별              | 0.87<br>(0.45)   | 1.64<br>(0.78)   |                  |                  |
| 총 가구원 수         | 0.94<br>(0.04)   | 0.96<br>(0.05)   | 0.99<br>(0.18)   | 0.96<br>(0.09)   |
| 15세 가구원 수       | 1.13**<br>(0.06) | 1.00<br>(0.08)   | 0.95<br>(0.29)   | 1.72**<br>(0.31) |
| 교육 수준(r : 고졸)   |                  |                  |                  |                  |
| 전문대졸            | 1.10<br>(0.12)   | 1.21<br>(0.19)   | 0.88<br>(0.50)   | 1.14<br>(0.40)   |
| 4년제졸            | 1.15<br>(0.11)   | 1.28*<br>(0.17)  | 3.89**<br>(1.94) | 1.07<br>(0.33)   |
| 석사 이상           | 1.03<br>(0.21)   | 1.15<br>(0.50)   |                  | 0.91<br>(0.51)   |
| 임금근로 경력         | 1.01**<br>(0.00) | 1.01<br>(0.01)   | 1.02<br>(0.02)   | 1.12<br>(0.18)   |
| 자영업 경력          | 0.95**<br>(0.01) | 1.00<br>(0.00)   | 1.01<br>(0.01)   | 0.68**<br>(0.05) |
| 직업훈련 경험(r : 없음) |                  |                  |                  |                  |
| 창업 전 직업훈련       | 1.31**<br>(0.12) | 1.45**<br>(0.22) | 0.77<br>(0.52)   | 1.70<br>(1.80)   |
| 창업 후 직업훈련       | 0.82<br>(0.10)   | 0.63**<br>(0.11) | 0.52<br>(0.48)   | 0.74<br>(0.34)   |
| 종업원 있음          | 1.32**<br>(0.11) | 1.45**<br>(0.18) | 1.16<br>(0.55)   | 0.88<br>(0.26)   |
| 월평균 소득          | 0.99**<br>(0.00) | 0.99**<br>(0.00) | 0.99<br>(0.00)   | 0.99*<br>(0.00)  |
| 연간 평균 매출        | 0.99<br>(0.00)   | 0.99<br>(0.00)   | 0.99<br>(0.00)   | 0.99<br>(0.00)   |
| 적자              | 1.28<br>(0.22)   | 0.98<br>(0.21)   | 1.09<br>(1.19)   | 0.89<br>(0.66)   |
| Log-likelihood  | -5676.0368       | -2412.0164       | -143.06759       | -452.15164       |
| Observations    | 11,489           | 4,399            | 641              | 1,540            |

주 : \* p<0.1, \*\* p<0.05, 괄호 안은 표준오차. 업종, 지역, 시기 통제함.

자료 : 「한국노동패널」 1~25차 (1998~2022년도) 자료

## 제5절 소 결

최근 자영업자의 직업훈련 기회가 확대되며, 자영업자의 평생직업능력 향상에 대한 사회적 관심이 증가하고 있지만, 자영업자의 인적자본이 자영업 생존에 어떠한 영향을 미치는지 살펴본 연구는 부재하다. 이에 본 연구는 취업자로서 자영업자의 인적자본이 자영업 생존과 어떠한 관련이 있는지, 이는 자영업자의 성별에 따라 어떠한 차이를 보이는지 분석하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 자영업자의 생존 기간을 성별, 인적 자본별로 분석하고, 자영업 폐업에 교육 수준, 직업훈련, 그리고 노동시장 경력이 어떻게 영향을 미치는지 분석하였다. 또한, 자영업 진입 직전 일자리의 종사상 지위별로 이러한 영향이 어떻게 달라지는지 살펴보기 위해 임금 근로, 자영업, 무급가족종사, 그리고 비취업자로 구분하여 분석하였다. 이를 위해 「한국노동패널」 1~25차까지 한 번이라도 자영업 진입을 경험한 만 65세 미만을 대상으로 콕스비례해저드 모형을 이용하여, 자영업 생존 분석을 하였다.

자영업 유지 기간에 따른 누적 생존율 추이를 보면, 창업 초기 1~2년까지 폐업 위험이 급격하게 증가한 뒤, 5년이 될 때까지 상승세를 보이다가 5년 이후 상대적으로 안정세를 보였다. 창업 초기 1년까지 생존율의 성별 차이가 크지 않았지만, 2년 이후부터 여성 자영업자의 폐업 위험이 커지며, 자영업 유지 기간이 길어짐에 따라 폐업 위험의 상승세도 크게 나타났다. 직업훈련 경험에 있는 자영업자의 생존율은 자영업 유지 기간 내내 직업훈련을 받지 않은 경우보다 높았다. 특히, 창업 이후 직업훈련을 받은 자영업자는 폐업 위험이 가장 큰 창업 초기부터 생존율이 높았으며, 자영업 유지 기간이 길어질수록 직업훈련을 받지 않았거나 받았더라도 창업 전에 받은 자영업자와의 생존율 격차는 더욱 커졌다. 한편, 자영업자 생존율의 성별 격차는 직업훈련을 받은 그룹 내에서는 확인되지 않았다.

자영업 진입 직전 종사상 지위별 생존율 차이를 보면, 여성과 남성 모두 취업자 지위에서 자영업으로 진입한 경우 비취업자에서 노동시장 진입을 위해 자영업으로 진입한 경우보다 생존율이 높았다. 여성의 경우 자영업에

서 자영업으로 이동한 경우가 임금 근로자에서 자영업자로 이동한 경우보다 생존율이 높았으나, 남성은 이와 반대로 임금 근로자에서 자영업자가 된 경우의 생존율이 높았다. 이러한 결과는 여성 자영업자의 폐업 위험이 남성 자영업자보다 높지만, 직업훈련 경험, 자영업 진입 이전 노동시장 경력에 기반한 개별 자영업자의 인적자본 역량에 따라 자영업의 생존 기간이 달라질 수 있음을 보여준다.

자영업 폐업 결정요인의 성별 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 나이가 많을수록 여성 자영업자의 폐업 가능성은 낮아졌다. 미혼에 비해 기혼 여성의 폐업 가능성이 높았으며, 결혼 해체를 경험하였을 경우 이러한 위험은 증가하였다. 노동시장에서 현재까지 축적한 자영업 경력이 길수록 여성 자영업자의 자영업 유지 가능성이 높아졌지만, 임금 근로 경력은 오히려 자영업 유지 가능성을 감소시켰다. 노동시장에서 축적한 임금 근로 경력은 여성 자영업자의 임금 근로로의 이행에 긍정적 영향 요인으로 작용하는 것으로 알려져 있다(김영아, 2021). 본 연구에서 확인된 긴 임금 근로 경력과 높은 교육 수준이 자영업 폐업에 미치는 긍정적 영향은 인적자본이 높은 여성 자영업자의 경우 잠재적으로 자영업 이탈 뒤 일자리 선택의 폭을 넓히기 때문으로 판단된다. 창업 이후 받은 직업훈련은 여성 자영업자의 생존에 긍정적 영향 요인으로 작용하였지만, 창업 이전에 받은 직업훈련은 생존 가능성을 낮추었다. 직업훈련이 자영업의 지속 기간에 긍정적 영향 요인임은 알려졌다(안주엽·성지미, 2003), 직업훈련을 받은 시기에 따라 자영업의 생존에 미치는 영향의 방향이 달라질 수 있음을 보여주는 것이다.

남성 자영업자의 경우 여성과 유사하게 연령이 증가할수록 폐업 가능성이 낮아졌다. 15세 미만 가구원이 많을수록 남성 자영업자의 폐업 가능성이 증가하여, 미성년 가구원에 대한 부양책임이 남성 자영업자의 자영업 유지에 영향을 미치는 가족 요인임을 확인하였다. 교육 수준이 높을수록, 임금근로자로서 노동시장 경력이 길수록 폐업 가능성이 증가하였다. 직업훈련 경험의 영향 또한 또한 여성과 유사하게 창업 이후 받은 직업훈련이 자영업 유지에 긍정적으로 작용하였다. 여성과 남성 자영업자 공통적으로 제조업, 수리·청소·가사서비스업의 생존 가능성이 높은 반면, 숙박음식업, 영화·기타·오락·회원단체업은 폐업 가능성이 높은 편이었다. 판매·도매·중

개업, 운송업은 여성 자영업자에게는 폐업 가능성이 높은 편이지만, 남성 자영업자에게는 폐업 가능성이 낮은 편이었다. 이와 반대로, 보건·사회복지사업은 여성 자영업자의 폐업 가능성은 낮은 업종이지만, 남성에게 폐업 가능성이 높은 업종이었다. 자영업 특성으로 고용원 없는 1인 자영업자일수록, 월평균 소득이 높을수록 남녀 자영업자 모두 폐업 위험이 감소하였다.

직전 종사상 지위별 자영업 폐업 결정요인을 인적자본 중심으로 요약하면 다음과 같다. 교육 수준이 높을수록 무급가족종사자와 비취업자에서 자영업으로 진입한 여성의 폐업 가능성이 증가하였지만, 자영업자가 다시 새로운 자영업을 시작한 경우 폐업 가능성을 감소시켰다. 한편, 남성 자영업자에게 높은 교육 수준은 비임금 근로에서 자영업으로 이행한 경우에만 폐업 가능성을 증가시키는 요인으로 나타났다. 자영업 경력이 길수록 임금 근로자였던 남녀 자영업자의 생존 가능성이 증가하였다. 반대로, 임금 근로 경력은 자영업자에서 자영업으로 이행을 한 경우라도 자영업 생존 가능성을 감소시켰다. 남녀 자영업자 모두 창업 이후 받은 직업훈련 경험의 자영업 유지에 미치는 긍정적 영향은 직전 일자리가 자영업이었던 경우에서도 확인된다.

종합하면, 자영업자의 교육 수준이 자영업 생존에 미치는 영향은 자영업자의 성별, 그리고 어떠한 일자리 경로로 자영업에 진입하였는지에 따라 다르지만, 남녀 자영업자 모두 자영업 경력이 길수록, 창업 이후 직업훈련을 받았을수록 생존 가능성이 증가하였다. 특히, 창업 이전의 직업훈련보다 창업 이후 받은 직업훈련이 자영업 생존에 긍정적 영향을 미쳤다. 이는 자영업자에 대한 직업훈련이 폐업 이후 재기 또는 재취업을 위한 수단뿐 아니라, 자영업자 역량과 사업체의 경쟁력을 강화하여 현재 운영 중인 자영업의 생존 가능성을 연장하는 데도 효과적일 수 있음을 시사한다. 현재 폐업 소상공인의 재기를 위한 직업훈련 지원이 확대되고 있다. 자영업자를 대상으로 한 직업훈련이 폐업한 자영업자뿐 아니라, 현재 자영업을 유지하고 있는 경우도 포함하여 확대할 필요가 있다.

## 제 4 장

### 비취업 여성의 직업훈련 성과<sup>5)</sup>

#### 제1절 연구 배경

우리 사회는 현재 전 세계적으로도 유례가 없는 빠른 속도로 진행되고 있는 저출산·고령화 현상으로 인하여 잠재성장률 하락이 우려되고 있으며, 출산율 제고를 위해서는 유자녀 기혼 여성들의 경력단절 확률을 낮추는 것이 매우 중요하다는 점이 지속적으로 보고되고 있다(조덕상·한정민, 2024). 이렇듯 여성의 경제활동 참여율 제고는 인구구조뿐만 아니라 경제성장률, 교육, 노후소득 보장 등과 같이 사회 전반에 걸쳐 광범위한 영향을 미칠 수 있는 중요한 이슈이다(김종숙·마경희·권소영·윤자영·안주희, 2015).

이에 상당한 기간에 걸쳐 여성의 고용률 제고를 위한 정책들이 시행되어 왔으며, 그 중심에는 비취업 여성들을 위한 직업훈련 정책이 자리 잡고 있다. 그러나 여전히 여성들의 직업훈련 구조, 성과, 정책적 과제 등에 대한 종합적인 평가는 충분하지 않았다고 보여진다. 더욱이 기존의 연구들은 양적인 연구에 치중되어 있어, 전체적인 구조나 격차 등을 파악하는 데는 유용하였지만, 미시적인 맥락이나 정성적인 부분까지 충분히 고려하는 데는 한계가 있었다.

---

5) 자문 : 이승현 연구위원(한국여성정책연구원)

이러한 한계점을 보완하고자 본 장에서는 비취업 여성들을 위한 직업훈련의 구조와 변화 양상을 양적 자료(quantitative data)를 이용하여 분석하고, 이어서 직업훈련기관 종사자와 교육 훈련생들을 대상으로 한 초점집단 인터뷰 자료를 활용하여 질적 분석(qualitative analysis)을 실시하였다.

## 제2절 실업자 훈련 현황

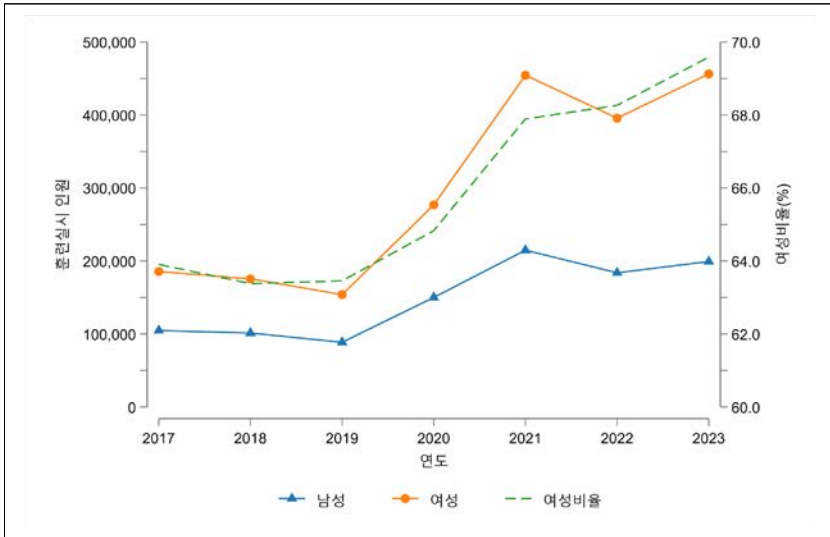
본 절에서는 전반적인 실업자 훈련 현황과 변화 양상을 파악하고자 한국고용정보원 고용행정통계 자료를 사용하여 기술적 통계(descriptive statistics) 분석을 실시하였다.

[그림 4-1]은 2017년부터 2023년까지 성별 실업자 훈련 참여 인원과 여성 비율 변화 분포를 보여주고 있다.<sup>6)</sup> 우선 2017년 현재 실업훈련 참여자는 남성 약 10만 명과 여성 20만 명 수준을 보이고 있었다. 2019년까지 이러한 남녀 실업훈련 참여자 수는 크게 변화하지 않았다. 그러나 2020년 들어서면서 남녀 모두에서 실업훈련 참여자가 급격하게 증가한 것이 확인되었으며, 이는 코로나19의 여파로 인한 실업자 증가에 기인한 것으로 보여진다. 코로나19로 인한 실업훈련 참여자 증가 추세는 2021년까지도 지속되었으며, 2022년에 들어서서 전년 대비 큰 폭의 감소세를 기록하였음에도 불구하고, 코로나19 사태 이전인 2019년 수준을 회복하지는 못했다. 더욱이 2023년에는 경기침체 등의 여파로 인하여 코로나 시기의 수준으로 실업자 훈련 참여자가 다시 증가한 것을 확인할 수 있었다.

한 가지 흥미로운 점은 코로나19 사태 발발 이후 여성 실업훈련 참여자 수가 남성 참여자 수보다 훨씬 크게 나타났다는 점이다. 이러한 결과는 경기변동에 따라 남녀가 모두 비슷한 양상으로 실업훈련 참여자 수가 증감하지만, 경기가 빠르게 악화될 경우 여성들이 남성에 비해 실업에 직면할 가능성

6) 인구학적 특성에 따른 실업자 훈련 현황을 파악하기 위해서는 원자료가 요구되며, 한국고용정보원 고용행정통계 원자료는 2017년부터 제공되고 있다. 따라서 본 절에서 분석은 2017년부터 2023년까지로 제한되었다.

[그림 4-1] 성별·연도별 실업자 훈련 실시 인원 및 여성 비율 변화 분포(2017~2023)



자료 : 한국고용정보원 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=040030030> 검색일 : 2024. 9. 25).

이 월등히 높다는 점을 시사한다. 또한 전체 실업 훈련 참여자 중 여성이 차지하는 비율은 2017년에는 약 62% 정도를 보였지만, 2020년 이후 지속적으로 상승하여 2023년 현재 약 70%에 육박하고 있었다. 이는 실업훈련 참여자의 절대다수는 여성이며, 남성들의 경우 실업훈련 과정을 이용하지 않아도 구직에 성공하는 비율이 여성에 비해 상대적으로 높을 수 있다는 점을 시사한다.

실업자 훈련 참여 인원의 성별 및 연령별 비율 분포 결과가 [그림 4-2]에 제시되어 있다. 결과에 의하면 실업자 훈련 참여 연령대가 남성과 여성 사이에 큰 차이가 있음이 발견되었다. 즉, 남성의 경우 30대 이하 참여자의 비율이 2017년에는 58.4%를 차지하였고, 이후 약간의 등락을 거듭하다가 2023년에는 46.8%를 기록하였다. 그러나 남성 실업훈련 참여자 중 가장 큰 비중을 차지하는 연령대가 30대 이하라는 점은 변하지 않았다.

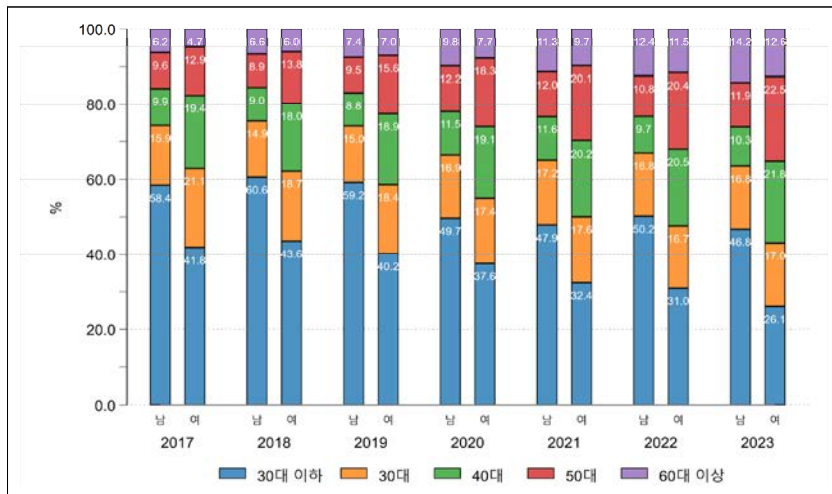
여성의 경우 남성과 마찬가지로 30대 이하가 차지하는 비중이 전 연령대 중 가장 높았다. 하지만 30대 이하가 차지하는 비중은 남성에 비해 현저하게 낮게 나타났다. 대신 여성의 경우 40대와 50대가 차지하는 비중이 남성

에 비해 현격하게 높은 점이 확인되었다. 예를 들어 2023년의 경우 여성 실업훈련 참여자 중 40대와 50대가 차지하는 비중은 44.3%이었지만, 같은 연령대가 차지하는 남성의 비중은 22.2%에 그쳤다. 이렇게 남성에 비해 여성 실업 훈련 참여자 중 40대와 50대의 비중이 두 배 정도 높은 것은 30대에 임신, 출산, 육아로 인하여 노동시장에서 이탈하였다가, 자녀가 어느 정도 성장한 이후 다시 노동시장으로 복귀하려는 여성의 수가 많기 때문으로 풀이된다. 반면 남성의 경우 군 복무 등으로 노동시장 진입이 여성에 비해 상대적으로 늦어 30대 이전의 실업자 훈련 참여 비율이 상대적으로 높게 나타나는 것으로 보여진다.

지역별 및 성별 실업자 훈련 실시 인원 분포는 <표 4-1>에 제시되어 있다. 지역별 분포는 시간이 흐름에 따라 뚜렷한 경향성을 보이지는 않았고, 지역별로 등락을 반복하는 형태를 보이고 있었다. 그러나 한 가지 예외가 있었는데 바로 서울 지역 훈련 참여자 비율이 2017년부터 2023년까지 지속적으로 증가하고 있다는 것이다. 통계청 주민등록인구현황에 의하면 2023년 현재 전체 남성 인구 중 서울이 차지하는 비중은 17.76%이었고, 여성 중 서울이

[그림 4-2] 성별 · 연도별 실업자 훈련 실시 인원 비율 분포(2017~2023)

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=040030030> 검색일 : 2024. 9. 25).

차지하는 비율은 18.81%로 나타났다. 이렇게 볼 때 서울 지역 실업자 훈련 비중은 주민등록인구 비중보다 남성은 2.3배, 그리고 여성은 2.1배 더 많은 것으로 드러났다. 반면에 통계청 주민등록인구현황에서 2023년 현재 전체 남성 인구 중 경기도가 차지하는 비중은 26.82%이었고, 여성 인구 중 차지하는 비중은 26.30%이었다. 같은 해에 실업자 훈련에 참여한 경기도 남성의 비중은 17.48%이었고, 여성 참가자의 비중은 19.04%로 나타났다. 이러한 현상은 경기도를 비롯한 타지역에 거주하는 사람들이 서울에서 실업자 훈련을 받고 있는 것으로 풀이된다. 또한 이는 서울 지역의 실업자 훈련 프로그램이 상대적으로 우수하거나, 또는 서울 지역에 상대적으로 더 많은 일자리가 존재하여 실업자 훈련 이수 후 취업이 용이하기 때문인 것으로 보여진다.

수도권이나 광역시권을 제외한 지역에서는 주민등록인구현황 인구 비중보다 실업자 훈련 실시 인원 비중이 낮게 나타나고 있었다. 예를 들어 2023년 현재 강원도의 주민등록인구현황에 나타나는 남성과 여성 인구 비중은 각각 3.01%와 2.95%이었다. 그러나 2023년 실업자 훈련 참여 인원 중 남성과 여성은 각각 0.92%와 1.34%를 나타내고 있었다. 즉 강원도 지역 실업자들이 타지역에서 실업자 훈련 프로그램에 참여하고 있다는 점을 시사한다. 그리고 이러한 현상은 여성보다는 남성들 사이에서 더욱 뚜렷하게 나타나고 있었고, 남성들이 여성들에 비해 상대적으로 거주 지역을 벗어난 대도시 지역에서 실업자 훈련을 받을 가능성이 높다는 점을 보여준다.

직종별 및 성별 실업자 훈련 참여 비율이 <표 4-2>에 제시되어 있다. 결과에 의하면 성별에 따른 참여 훈련 직종에 상당한 차이가 있음이 밝혀졌다<sup>7)</sup>. 남녀 모두에서 가장 높은 비중을 차지하는 실업자 훈련 직종은 경영·행정·사무직인 것으로 나타났다. 2017년의 경우 남성 15.55%와 여성 25.58%가 이 직종의 훈련에 참여한 것으로 드러났다. 여성 실업자의 4분의 1 정도가 이 직종 훈련을 받고 있지만, 2020년을 기점으로 경영·행정·사무직의 비중은 점진적으로 감소하고 있는 것으로 보여진다.

두 번째로 비중이 높은 직종은 음식서비스직으로 드러났으며, 2017년 현재 남성 실업자 훈련 참여자의 10.9%와 여성의 14.03%가 이 직종 훈련을 받은

7) 여기에서 2023년의 경우 원자료(raw data)의 다운로드 서비스가 불가하여 한국고용정보원 고용행정통계 홈페이지 자료를 사용하였다.

〈표 4-1〉 시도별 · 연도별 · 성별 실업자 훈련 실시 인원 비율 분포

(단위 : %)

| 시도 | 2017   |        | 2018   |        | 2019  |        | 2020   |        | 2021   |        | 2022   |        | 2023   |        |
|----|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|    | 남성     | 여성     | 남성     | 여성     | 남성    | 여성     | 남성     | 여성     | 남성     | 여성     | 남성     | 여성     | 남성     | 여성     |
| 서울 | 36.21  | 29.49  | 35.70  | 28.58  | 35.71 | 26.63  | 33.28  | 29.25  | 36.01  | 31.97  | 39.09  | 33.70  | 40.00  | 39.08  |
| 부산 | 9.57   | 8.31   | 9.37   | 8.32   | 8.93  | 8.60   | 8.95   | 8.59   | 8.01   | 8.07   | 7.26   | 7.32   | 6.76   | 6.43   |
| 대구 | 6.77   | 7.14   | 6.12   | 6.66   | 6.16  | 6.57   | 5.80   | 5.70   | 5.42   | 5.20   | 5.31   | 5.23   | 5.03   | 5.24   |
| 인천 | 6.95   | 7.89   | 7.18   | 8.24   | 7.31  | 8.40   | 6.53   | 7.25   | 6.25   | 6.74   | 5.99   | 6.33   | 5.87   | 5.57   |
| 광주 | 3.75   | 4.01   | 3.61   | 3.36   | 3.09  | 2.96   | 3.09   | 3.21   | 2.97   | 3.03   | 2.92   | 2.77   | 2.66   | 2.37   |
| 대전 | 3.78   | 3.81   | 3.28   | 3.69   | 3.25  | 3.50   | 3.22   | 2.97   | 2.98   | 2.76   | 2.87   | 2.70   | 2.68   | 2.44   |
| 울산 | 2.45   | 2.30   | 2.68   | 2.45   | 2.40  | 2.87   | 3.11   | 2.60   | 2.96   | 2.56   | 2.96   | 2.77   | 2.64   | 1.98   |
| 세종 | 0.06   | 0.05   | 0.06   | 0.08   | 0.05  | 0.12   | 0.09   | 0.15   | 0.12   | 0.24   | 0.11   | 0.26   | 0.11   | 0.19   |
| 경기 | 14.75  | 18.24  | 16.20  | 19.55  | 17.49 | 21.00  | 18.38  | 21.19  | 18.28  | 21.18  | 16.96  | 20.16  | 17.48  | 19.04  |
| 강원 | 0.95   | 1.62   | 1.05   | 1.70   | 0.86  | 1.46   | 1.01   | 1.60   | 0.97   | 1.69   | 0.85   | 1.46   | 0.92   | 1.34   |
| 충북 | 1.99   | 1.81   | 1.77   | 1.59   | 1.71  | 1.65   | 1.74   | 1.85   | 1.58   | 1.62   | 1.50   | 1.56   | 1.57   | 1.51   |
| 충남 | 1.67   | 2.41   | 1.97   | 2.42   | 2.05  | 2.33   | 2.50   | 2.25   | 2.29   | 2.22   | 2.12   | 2.24   | 1.97   | 1.94   |
| 전북 | 2.68   | 4.15   | 2.91   | 4.06   | 2.74  | 3.97   | 3.19   | 3.93   | 3.16   | 3.66   | 3.39   | 4.11   | 3.62   | 4.27   |
| 전남 | 1.46   | 1.18   | 1.48   | 1.27   | 1.40  | 1.45   | 1.61   | 1.32   | 1.63   | 1.24   | 1.67   | 1.21   | 1.64   | 1.01   |
| 경북 | 3.45   | 2.65   | 3.15   | 2.54   | 3.05  | 2.46   | 2.81   | 2.19   | 2.64   | 1.99   | 2.28   | 1.84   | 2.50   | 1.85   |
| 경남 | 3.31   | 4.46   | 3.31   | 5.15   | 3.49  | 5.64   | 4.17   | 5.33   | 4.21   | 5.21   | 4.19   | 5.80   | 4.12   | 5.22   |
| 제주 | 0.23   | 0.49   | 0.17   | 0.34   | 0.31  | 0.43   | 0.50   | 0.62   | 0.53   | 0.63   | 0.51   | 0.56   | 0.43   | 0.53   |
| 계  | 104.91 | 185.78 | 101.47 | 175.64 | 88.74 | 154.11 | 150.20 | 276.91 | 214.95 | 454.52 | 183.90 | 395.73 | 199.45 | 456.37 |

자료 : 한국고용정보원 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=040030030> 검색일 : 2024. 9. 25).

〈표 4-2〉 연도별 · 성별 · 직종별 훈련 실시 인원 분포

(단위 : %)

| 직종                       | 2017  |       | 2018  |       | 2019  |       | 2020  |       | 2021  |       | 2022  |       | 2023  |       |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                          | 남     | 여     | 남     | 여     | 남     | 여     | 남     | 여     | 남     | 여     | 남     | 여     | 남     | 여     |
| 관리직(임원 · 부서장)            | 0.03  | 0.02  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.08  | 0.04  | 0.23  | 0.16  | 0.27  | 0.20  | 0.27  | 0.11  |
| 경영 · 행정 · 사무직            | 15.55 | 25.58 | 15.23 | 25.61 | 14.89 | 25.78 | 15.37 | 25.81 | 15.81 | 24.49 | 14.30 | 22.72 | 10.46 | 17.15 |
| 금융 · 보험직                 | 0.06  | 0.10  | 0.08  | 0.14  | 0.08  | 0.15  | 0.16  | 0.16  | 0.16  | 0.15  | 0.19  | 0.14  | 0.22  | 0.10  |
| 자연 · 생명과학 연구직            | 0.09  | 0.07  | 0.16  | 0.09  | 0.04  | 0.06  | 0.22  | 0.16  | 0.28  | 0.16  | 0.29  | 0.16  | 0.33  | 0.08  |
| 정보통신 연구개발직 및<br>공학기술직    | 5.75  | 3.27  | 5.96  | 3.49  | 5.95  | 3.19  | 4.68  | 3.04  | 5.00  | 2.97  | 6.68  | 3.95  | 22.47 | 15.10 |
| 건설 · 채굴 연구개발직 및<br>공학기술직 | 3.44  | 1.72  | 3.76  | 1.87  | 3.50  | 1.64  | 3.57  | 1.97  | 3.46  | 1.93  | 3.60  | 1.89  | 2.67  | 0.85  |
| 제조 연구개발직 및 공학기술직         | 8.17  | 3.76  | 7.95  | 3.36  | 7.14  | 2.52  | 5.78  | 1.80  | 4.97  | 1.59  | 4.50  | 1.38  | 5.34  | 0.86  |
| 교육직                      | 0.31  | 0.55  | 0.18  | 0.30  | 0.13  | 0.26  | 0.16  | 0.23  | 0.15  | 0.23  | 0.12  | 0.29  | 0.15  | 4.77  |
| 법률직                      | 0.59  | 0.44  | 0.66  | 0.46  | 0.53  | 0.44  | 0.56  | 0.57  | 0.75  | 0.65  | 0.92  | 0.79  | 1.30  | 1.02  |
| 사회복지 · 종교직               | 1.66  | 3.02  | 1.64  | 2.90  | 1.35  | 2.44  | 1.16  | 2.02  | 0.98  | 1.95  | 0.86  | 1.95  | 0.63  | 1.61  |
| 경찰 · 소방 · 교도직            | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.04  | 0.01  | 0.03  | 0.00  |
| 보건 · 의료직                 | 1.06  | 6.38  | 1.00  | 6.88  | 1.06  | 7.64  | 0.87  | 5.09  | 0.75  | 3.86  | 0.62  | 3.85  | 0.30  | 3.29  |
| 예술 · 디자인 · 방송직           | 5.50  | 6.65  | 6.34  | 7.07  | 7.11  | 7.02  | 8.56  | 8.49  | 8.38  | 8.36  | 8.00  | 8.03  | 6.51  | 6.16  |
| 스포츠 · 레크리에이션직            | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.07  | 0.01  | 0.05  | 0.03  | 0.13  | 0.04  | 0.01  | 0.01  |
| 미용 · 예식 서비스직             | 2.67  | 8.98  | 2.34  | 8.08  | 2.65  | 8.71  | 2.03  | 6.73  | 2.07  | 6.57  | 1.88  | 6.35  | 1.21  | 4.83  |
| 여행 · 숙박 · 오락 서비스         | 0.56  | 0.70  | 0.42  | 0.55  | 0.37  | 0.47  | 0.19  | 0.22  | 0.22  | 0.23  | 0.24  | 0.24  | 0.19  | 0.19  |
| 음식 서비스직                  | 10.90 | 14.03 | 10.40 | 13.45 | 10.10 | 13.30 | 11.94 | 15.60 | 12.38 | 15.71 | 11.83 | 15.29 | 8.08  | 13.02 |
| 경호 · 경비직                 | 0.21  | 0.01  | 0.15  | 0.01  | 0.19  | 0.00  | 0.17  | 0.01  | 0.12  | 0.01  | 0.16  | 0.03  | 0.29  | 0.03  |

〈표 4-2〉의 계속

| 직종                                    | 2017  |       | 2018  |       | 2019  |       | 2020  |       | 2021  |       | 2022  |       | 2023  |       |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                       | 남     | 여     | 남     | 여     | 남     | 여     | 남     | 여     | 남     | 여     | 남     | 여     | 남     | 여     |
| 돌봄 서비스직(간병·육아)                        | 3.64  | 9.38  | 4.34  | 11.73 | 5.69  | 13.69 | 5.91  | 11.49 | 6.93  | 11.61 | 8.49  | 13.67 | 7.53  | 19.94 |
| 청소 및 기타 개인서비스직                        | 0.08  | 0.02  | 0.22  | 0.04  | 0.21  | 0.08  | 0.24  | 0.73  | 0.26  | 1.08  | 0.30  | 1.21  | 0.30  | 1.16  |
| 영업·판매직                                | 0.66  | 0.67  | 0.47  | 0.61  | 0.34  | 0.46  | 0.82  | 0.91  | 0.90  | 1.10  | 0.81  | 1.10  | 0.87  | 0.74  |
| 운전·운송직                                | 3.13  | 0.07  | 3.68  | 0.05  | 3.52  | 0.05  | 4.53  | 0.15  | 4.89  | 0.32  | 5.53  | 0.40  | 6.75  | 0.17  |
| 건설·채굴직                                | 9.29  | 0.70  | 8.82  | 0.69  | 9.20  | 0.71  | 9.47  | 1.08  | 9.44  | 1.38  | 9.42  | 1.42  | 7.19  | 0.51  |
| 기계 설치·정비·생산직                          | 6.58  | 0.67  | 6.50  | 0.56  | 6.02  | 0.40  | 4.36  | 0.33  | 3.70  | 0.28  | 3.57  | 0.25  | 3.16  | 0.10  |
| 금속·재료 설치·정비·생산직<br>(판금·단조·주조·용접·도장 등) | 4.27  | 0.07  | 3.52  | 0.06  | 3.44  | 0.04  | 3.48  | 0.06  | 2.90  | 0.05  | 2.71  | 0.06  | 2.10  | 0.02  |
| 전기·전자 설치·정비·생산직                       | 6.98  | 0.34  | 8.02  | 0.44  | 8.96  | 0.34  | 8.57  | 0.48  | 7.34  | 0.54  | 6.87  | 0.49  | 7.27  | 0.20  |
| 정보통신 설치·정비직                           | 2.22  | 1.16  | 2.18  | 1.15  | 1.15  | 0.63  | 0.09  | 0.06  | 0.06  | 0.03  | 0.04  | 0.02  | 0.04  | 0.01  |
| 화학·환경 설치·정비·생산직                       | 0.14  | 0.03  | 0.09  | 0.03  | 0.12  | 0.04  | 0.13  | 0.03  | 0.13  | 0.06  | 0.06  | 0.03  | 0.04  | 0.01  |
| 섬유·의복 생산직                             | 0.24  | 1.55  | 0.23  | 1.24  | 0.25  | 1.13  | 0.29  | 1.74  | 0.33  | 1.92  | 0.30  | 1.61  | 0.16  | 0.78  |
| 식품가공·생산직                              | 3.88  | 5.95  | 3.70  | 5.62  | 3.92  | 5.62  | 4.02  | 6.70  | 4.64  | 7.90  | 4.75  | 8.28  | 2.53  | 5.00  |
| 인쇄·목재·공예 및 기타<br>설치·정비·생산직            | 1.51  | 3.82  | 1.33  | 3.34  | 1.20  | 2.99  | 1.29  | 3.94  | 1.42  | 4.08  | 1.20  | 3.43  | 0.60  | 1.93  |
| 농림어업직                                 | 0.82  | 0.26  | 0.65  | 0.16  | 0.89  | 0.19  | 1.22  | 0.35  | 1.11  | 0.44  | 0.85  | 0.37  | 0.61  | 0.13  |
| 분류불능                                  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.18  | 0.15  | 0.52  | 0.34  | 0.39  | 0.17  |
| 계                                     | 99.99 | 99.97 | 100.0 | 99.98 | 100.0 | 99.99 | 99.99 | 100.0 | 99.99 | 99.99 | 100.1 | 99.99 | 100.0 | 100.0 |

주: 소수점 반올림 과정에서 인하여 총합이 100과 일치하지 않을 수 있음.

자료: 한국고용정보원 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=040030030> 검색일: 2024. 9. 25).

것으로 나타났다. 이 직종에 참여하는 비중은 큰 변화 없이 약간의 등락을 반복하고 있는 것으로 보여져 지속적인 교육 수요가 있는 분야인 것으로 판단된다.

남성에 비해 여성들의 비율이 높은 직종은 돌봄 서비스직(간병·육아)과 보건·의료직, 미용·예식 서비스직 등인 것으로 나타났다. 반면에 건설·채굴직, 기계 설치·정비·생산직, 금속·재료 설치·정비·생산직(판금·단조·주조·용접·도장 등), 전기·전자 설치·정비·생산직, 정보통신 설치·정비직, 화학·환경 설치·정비·생산직 등에서는 남성의 비중이 여성에 비해 월등하게 높게 나타났다.

즉 남녀 모두 가장 선호하는 교육훈련은 경영·행정·사무직과 음식서비스업이지만, 이들 직종을 제외하면 여성은 주로 보건의료직이나 돌봄 서비스직 훈련을 선호하고, 남성은 기계장비 설비 및 생산 등을 선호하는 것으로 풀이된다.

실업자 훈련기관 수, 훈련 과정 수, 훈련 회차 수가 [그림 4-3]에 제시되어 있다. 2017년의 경우 총 실업자 훈련기관의 수는 138,402개를 나타내고 있

[그림 4-3] 연도별 훈련기관 수, 훈련 과정, 훈련 회차 변화 분포



자료 : 한국고용정보원 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=040030030> 검색일 : 2024. 9. 25).

었고, 코로나 직전인 2019년까지 점진적으로 감소하는 추세를 보이고 있었다. 코로나19 사태가 발생한 2020년에는 2019년 대비 1만 개 정도의 실업자 훈련기관의 수가 감소한 것을 확인할 수 있었다. 그러나 2021년에는 다시 145,785개로 급증하였고, 2022년에는 153,619개까지 증가하였다. 이를 통해 코로나19 사태를 맞아 실업자 교육 훈련 수요가 폭증하였다는 점을 확인할 수 있었다.

훈련 과정의 경우도 훈련기관과 비슷한 변화 양상을 보이고 있었다. 2018년에 약간의 증가가 발견되긴 하였지만, 2019년에 큰 폭의 감소가 나타났고, 코로나19 사태가 시작된 2020년에는 2019년 대비 약 10만 개 정도의 훈련 과정이 감소한 것이 확인되었다. 2021년 이후 훈련 과정의 수도 빠르게 증가하였지만, 2022년에도 2019년 수준을 회복하지는 못한 것으로 파악되었다.

2017년에는 약 100만 건의 훈련 회차가 기록되었고, 2018년에는 115만 건 정도로 확대된 것이 발견되었다. 그러나 2019년에 92만 건 정도로 축소되었고, 2020년에는 80만 건 정도로 더욱 축소되었다. 코로나19 사태가 진정된 이후 실업자 훈련 회차도 함께 증가세를 보이고 있으며, 2022년에는 약 96만 건을 기록하고 있었다.

〈표 4-3〉에는 지역별 훈련기관, 훈련 과정, 훈련 과정 회차 수 분포가 제시되어 있다. 우선 훈련기관의 수, 훈련 과정의 수, 그리고 훈련 회차는 모두 특정 지자체가 아닌 전국 단위에서 이루어지는 “해당없음” 범주가 가장 많은 것으로 나타났다. 이렇게 전국 단위를 제외하면 서울 지역에서 이루어지는 훈련기관, 훈련 과정, 훈련 회차가 타 지역에 비해 압도적으로 많은 것으로 나타났다. 주민등록 인구 규모가 더 큰 경기도보다도 서울에서 이루어지는 실업자 훈련이 훨씬 많다는 점이 확인되었다. 이렇게 서울 지역에 실업자 훈련기관과 프로그램들이 집중되어 있기 때문에 전술한 바와 같이 서울 지역 실업자 훈련 참여자 비율이 주민등록인구 비율보다도 높게 나타나고 있는 것으로 풀이된다. 2022년까지 부산, 대구, 울산, 세종 등의 지역에서는 훈련기관 수가 지속적으로 증가한 것으로 확인되었지만, 나머지 지역에서는 뚜렷한 경향성을 보이고 있지는 않았다.

〈표 4-3〉 시도별 · 연도별 훈련기관 수, 훈련 과정 수, 훈련 회차 수

(단위: 개, 건)

|          | 2017   |         |         | 2018   |         |         | 2019   |         |         | 2020   |         |         |
|----------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|
|          | 훈련기관   | 훈련과정    | 훈련회차    | 훈련기관   | 훈련과정    | 훈련회차    | 훈련기관   | 훈련과정    | 훈련회차    | 훈련기관   | 훈련과정    | 훈련회차    |
| 서울       | 20,784 | 214,996 | 295,560 | 20,552 | 225,984 | 338,428 | 19,982 | 184,794 | 254,498 | 16,652 | 150,562 | 210,462 |
| 부산       | 4,742  | 20,978  | 30,904  | 4,658  | 24,730  | 39,492  | 4,818  | 21,588  | 32,402  | 4,700  | 22,030  | 34,302  |
| 대구       | 3,652  | 9,934   | 11,814  | 3,434  | 9,100   | 10,688  | 3,494  | 9,484   | 10,906  | 3,402  | 8,850   | 10,658  |
| 인천       | 3,194  | 9,228   | 11,912  | 3,244  | 9,986   | 14,596  | 3,202  | 9,460   | 11,560  | 3,190  | 8,898   | 11,162  |
| 광주       | 2,642  | 6,536   | 8,870   | 2,390  | 5,950   | 9,678   | 2,224  | 5,078   | 6,078   | 2,338  | 5,258   | 6,226   |
| 대전       | 2,708  | 9,906   | 11,536  | 2,602  | 8,796   | 13,726  | 2,444  | 8,266   | 10,538  | 2,296  | 6,110   | 6,798   |
| 울산       | 1,374  | 9,444   | 10,648  | 1,470  | 9,250   | 10,868  | 1,502  | 7,574   | 8,568   | 1,550  | 4,806   | 5,774   |
| 세종       | 70     | 94      | 106     | 102    | 206     | 226     | 130    | 270     | 300     | 204    | 368     | 452     |
| 경기       | 12,298 | 59,766  | 73,932  | 12,696 | 59,838  | 86,062  | 12,686 | 54,076  | 73,472  | 11,700 | 42,734  | 66,632  |
| 강원       | 1,318  | 3,684   | 4,448   | 1,350  | 3,564   | 4,560   | 1,372  | 3,600   | 4,220   | 1,186  | 3,082   | 3,608   |
| 충북       | 1,712  | 4,952   | 6,318   | 1,746  | 5,428   | 6,748   | 1,598  | 4,552   | 5,606   | 1,516  | 3,980   | 4,946   |
| 충남       | 2,582  | 6,186   | 7,412   | 2,598  | 6,210   | 7,372   | 2,334  | 6,150   | 7,258   | 2,138  | 5,374   | 6,670   |
| 전북       | 2,990  | 6,662   | 7,976   | 3,018  | 6,558   | 7,626   | 2,818  | 6,296   | 7,262   | 2,794  | 6,534   | 9,128   |
| 전남       | 1,548  | 4,020   | 4,980   | 1,606  | 4,334   | 5,512   | 1,508  | 3,784   | 4,558   | 1,500  | 3,802   | 4,506   |
| 경북       | 2,696  | 8,356   | 9,964   | 2,620  | 7,944   | 9,682   | 2,560  | 7,114   | 8,902   | 2,404  | 6,026   | 7,324   |
| 경남       | 3,720  | 10,788  | 13,112  | 3,552  | 10,676  | 13,002  | 3,460  | 10,622  | 13,288  | 3,742  | 10,528  | 13,560  |
| 제주       | 442    | 1,318   | 1,874   | 400    | 958     | 1,434   | 444    | 1,080   | 1,580   | 404    | 848     | 1,152   |
| 해당<br>없음 | 69,930 | 386,848 | 511,366 | 69,450 | 399,512 | 579,700 | 67,761 | 343,788 | 460,996 | 62,654 | 289,790 | 403,360 |

〈표 4-3〉의 계속

(단위 : 개, 천)

|      | 2021   |         |         | 2022   |         |         | 2023   |        |         |
|------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|--------|---------|
|      | 훈련기관   | 훈련과정    | 훈련회차    | 훈련기관   | 훈련과정    | 훈련회차    | 훈련기관   | 훈련과정   | 훈련회차    |
| 서울   | 18,700 | 135,928 | 203,946 | 20,260 | 145,476 | 226,320 | 10,864 | 72,589 | 115,968 |
| 부산   | 5,248  | 24,916  | 41,932  | 5,332  | 24,740  | 41,596  | 2,895  | 12,772 | 20,418  |
| 대구   | 4,080  | 10,500  | 12,580  | 4,258  | 11,028  | 12,888  | 2,213  | 5,630  | 7,055   |
| 인천   | 3,864  | 10,764  | 12,850  | 4,044  | 11,228  | 13,186  | 2,190  | 6,088  | 7,062   |
| 광주   | 2,662  | 6,792   | 8,044   | 2,690  | 6,674   | 8,360   | 1,363  | 3,453  | 4,162   |
| 대전   | 2,580  | 7,700   | 8,736   | 2,684  | 10,276  | 11,616  | 1,560  | 5,470  | 6,319   |
| 울산   | 1,900  | 5,658   | 6,926   | 2,058  | 6,826   | 8,230   | 1,112  | 3,460  | 4,154   |
| 세종   | 318    | 550     | 604     | 330    | 614     | 714     | 200    | 461    | 807     |
| 경기   | 14,164 | 54,776  | 85,742  | 14,620 | 55,786  | 83,244  | 8,458  | 30,869 | 46,802  |
| 강원   | 1,544  | 3,560   | 4,080   | 1,708  | 3,690   | 4,418   | 959    | 1,986  | 2,305   |
| 충북   | 1,794  | 4,834   | 5,926   | 1,908  | 5,288   | 6,550   | 984    | 2,850  | 3,629   |
| 충남   | 2,478  | 6,420   | 8,028   | 2,526  | 6,920   | 8,232   | 1,359  | 3,602  | 4,240   |
| 전북   | 3,148  | 7,932   | 12,138  | 3,358  | 8,306   | 14,360  | 1,774  | 4,759  | 7,788   |
| 전남   | 1,872  | 4,726   | 5,668   | 2,028  | 5,410   | 6,766   | 997    | 2,712  | 3,233   |
| 경북   | 2,904  | 7,442   | 9,656   | 2,796  | 7,844   | 10,264  | 1,582  | 4,312  | 5,523   |
| 경남   | 4,504  | 14,048  | 18,900  | 4,888  | 15,722  | 21,298  | 2,792  | 8,375  | 11,148  |
| 제주   | 552    | 1,178   | 1,526   | 658    | 1,378   | 1,746   | 392    | 776    | 962     |
| 해당없음 | 73,473 | 307,724 | 447,282 | 77,473 | 327,206 | 479,788 | ---    | ---    | ---     |

주 : 2023년의 경우 “해당없음” 데이터 부재.

자료 : 한국고용정보원 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=040030030> 검색일 : 2024. 9. 25).

훈련기관의 종류별 훈련기관의 수, 훈련 과정의 수, 그리고 훈련 회차 수가 <표 4-4>에 제시되어 있다. “해당없음” 범주를 제외하면 가장 높은 비중을 차지하는 훈련기관 종류는 “학원”인 것으로 나타났다. 그리고 학원의 수는 점차 증가하는 추세를 보이고 있었다. 학원 다음으로 많은 비중을 차지하는 훈련기관은 “사업주 사업주단체 등의 시설”인 것으로 나타났다. “사업주 사업주단체 등의 시설”의 수는 2017년부터 2020년까지는 감소 추세를 보이다가, 이후 점차 증가하고 있었다. 세 번째로 높은 비중을 차지하는 훈련기관은 “직업능력개발 훈련시설”인 것으로 밝혀졌다. 이러한 종류의 훈련시설은 뚜렷한 경향성이 없이 등락을 반복하고 있는 것으로 보여진다. 한 가지 주목할 점은 2020년 이후 직업전문학교 등을 포함하는 “지정직업훈련시설”의 수가 빠르게 증가하고 있다는 점이다. 2020년 이후 이러한 형태의 훈련기관은 거의 4배 정도 증가한 것으로 파악되었다.

<표 4-5>에는 훈련 과정별로 훈련기관, 훈련 과정, 훈련 회차의 분포가 제시되어 있다. 우선 각 연도에서 가장 높은 비중을 차지하고 있는 훈련 과정은 “통합심사과정훈련”인 것으로 드러났다. 실업자와 재직자를 모두 대상으로 하는 이 훈련 과정은 2017년 이후 지속적으로 성장하고 있는 것으로 보여진다. 2017년의 경우 19,910개의 통합심사과정훈련 기관이 존재하였고, 2023년에는 27,784개까지 증가한 것을 확인할 수 있었다.

그 뒤를 이어 “사업주지원금훈련” 과정이 두 번째로 많은 훈련 과정인 것으로 나타났다. 사업주가 근로자의 직무능력 향상을 위해 직업훈련을 실시할 경우 비용을 보조하는 제도인 만큼 경기의 영향을 많이 받는 것으로 보여지며, 따라서 코로나19 시기였던 2020년과 2021년에 급격하게 감소하였다가 이후 점차 회복되는 경향을 보이고 있었다.

훈련 과정 구분에 따른 실업자 훈련 수료율 변화 양상이 [그림 4-4]에 제시되어 있다. 결과에 의하면 전체적인 수료율 자체는 매우 높은 것으로 판단된다. 예를 들어 2017년 수료율은 86.6%였는데, 2018년에는 87.4%로 증가하였고, 2019년에는 89.2%까지 증가한 것을 확인할 수 있었다. 하지만 코로나19가 시작된 2020년에 88.2%로 감소한 이후 2022년까지 하락하다가 2023년에 91.4%로 다시 증가하였다.

〈표 4-4〉 연도별 및 훈련기관 종류별 훈련기관 수, 훈련 과정 수, 훈련 회차 수

(단위: 개, 건)

| 훈련기관                  | 2017    |         |         | 2018    |         |         | 2019    |         |         | 2020   |         |         |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|
|                       | 훈련 기관   | 훈련 과정   | 훈련 회차   | 훈련 기관   | 훈련 과정   | 훈련 회차   | 훈련 기관   | 훈련 과정   | 훈련 회차   | 훈련 기관  | 훈련 과정   | 훈련 회차   |
| 직업능력개발 훈련시설           | 5,901   | 32,314  | 37,253  | 6,127   | 32,033  | 38,686  | 5,945   | 28,730  | 33,757  | 5,614  | 22,910  | 27,106  |
| 직업능력개발 훈련법인           | 289     | 1,067   | 1,367   | 71      | 247     | 278     | 63      | 223     | 238     | 41     | 120     | 130     |
| 직업능력개발 단체             | 12      | 33      | 33      | ---     | ---     | ---     | ---     | ---     | ---     | ---    | ---     | ---     |
| 고등교육법에 의한 학교          | 669     | 2,510   | 2,915   | 622     | 2,250   | 2,629   | 572     | 2,015   | 2,386   | 467    | 1,759   | 2,176   |
| 평생교육시설                | 2,792   | 78,014  | 118,127 | 2,987   | 89,725  | 159,491 | 2,928   | 69,842  | 110,775 | 2,838  | 66,152  | 108,175 |
| 학원                    | 10,740  | 26,666  | 30,600  | 10,224  | 26,328  | 29,893  | 10,623  | 28,266  | 32,645  | 11,102 | 27,856  | 32,232  |
| 사업주 사업주단체 등의 시설       | 9,088   | 30,609  | 38,359  | 8,738   | 26,833  | 32,370  | 7,888   | 23,789  | 28,621  | 5,786  | 14,532  | 17,684  |
| 타법령에 따른<br>직업훈련시설(기관) | 4,134   | 21,346  | 26,063  | 5,002   | 21,922  | 26,043  | 5,180   | 18,846  | 21,883  | 4,886  | 11,020  | 13,570  |
| 초·중등교육법에 의한 학교        | ---     | ---     | ---     | ---     | ---     | ---     | 12      | 45      | 45      | 7      | 23      | 23      |
| 기타(지산일기관에 한함)         | ---     | ---     | ---     | 1       | 1       | 1       | ---     | ---     | ---     | 6      | 20      | 25      |
| 지정직업훈련시설              | ---     | ---     | ---     | ---     | ---     | ---     | ---     | ---     | ---     | 80     | 448     | 496     |
| 기타                    | 611     | 865     | 966     | 247     | 417     | 459     | 77      | 138     | 148     | 31     | 55      | 63      |
| 해당없음                  | 104,166 | 580,272 | 767,049 | 103,469 | 599,268 | 869,550 | 101,049 | 515,682 | 691,494 | 93,512 | 434,685 | 605,040 |

〈표 4-4〉의 계속

(단위 : 개, 건)

| 훈련기관               | 2021    |         |         | 2022    |         |         | 2023   |        |         |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|
|                    | 훈련기관    | 훈련과정    | 훈련회차    | 훈련기관    | 훈련과정    | 훈련회차    | 훈련기관   | 훈련과정   | 훈련회차    |
| 직업능력개발 훈련시설        | 5,874   | 25,911  | 31,956  | 5,686   | 25,487  | 31,768  | 5,253  | 24,395 | 31,003  |
| 직업능력개발 훈련법인        | 53      | 145     | 151     | 48      | 159     | 166     | 51     | 154    | 178     |
| 직업능력개발 단체          | ---     | ---     | ---     | 2       | 3       | 4       | 8      | 16     | 17      |
| 고등교육법에 의한 학교       | 539     | 2,226   | 2,849   | 538     | 2,415   | 2,837   | 571    | 2,604  | 3,114   |
| 평생교육시설             | 3,136   | 56,503  | 105,472 | 3,305   | 56,365  | 108,287 | 3,664  | 55,948 | 110,501 |
| 학원                 | 13,009  | 35,806  | 41,924  | 12,807  | 34,873  | 40,157  | 13,816 | 37,052 | 42,644  |
| 사업주 사업주단체 등의 시설    | 7,129   | 17,600  | 21,891  | 8,367   | 25,725  | 33,184  | 9,977  | 31,142 | 40,475  |
| 타법령에 따른 직업훈련시설(기관) | 6,130   | 14,289  | 17,777  | 6,831   | 16,267  | 19,874  | 7,746  | 16,337 | 18,204  |
| 초·중등교육법에 의한 학교     | 4       | 15      | 15      | 5       | 17      | 17      | 5      | 14     | 14      |
| 기타(지산일기관에 한함)      | 10      | 44      | 56      | 20      | 65      | 87      | 38     | 118    | 220     |
| 지정직업훈련시설           | 212     | 1,111   | 1,248   | 302     | 1,530   | 1,960   | 336    | 1,711  | 2,199   |
| 기타                 | 60      | 212     | 302     | 162     | 697     | 1,553   | 229    | 673    | 3,006   |
| 해당없음               | 109,629 | 461,586 | 670,923 | 115,546 | 490,809 | 719,682 | ---    | ---    | ---     |

주 : 2023년의 경우 “해당없음” 데이터 부재.

자료 : 한국고용정보원 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=040030030> 검색일 : 2024. 9. 25).

〈표 4-5〉 연도별 및 훈련과정별 훈련기관, 훈련 과정, 훈련 분포

(단위 : 개, 건)

|                     | 2017     |          |          | 2018     |          |          | 2019     |          |          | 2020     |          |          |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                     | 훈련<br>기관 | 훈련<br>과정 | 훈련<br>회차 | 훈련<br>기관 | 훈련<br>과정 | 훈련<br>회차 | 훈련<br>기관 | 훈련<br>과정 | 훈련<br>회차 | 훈련<br>기관 | 훈련<br>과정 | 훈련<br>회차 |
| 근로자직업능력개발훈련         | 408      | 5,866    | 8,928    | 421      | 9,660    | 17,836   | 551      | 14,247   | 29,380   | 652      | 13,887   | 31,243   |
| 사업주지원금훈련            | 13,190   | 116,764  | 162,205  | 12,172   | 117,478  | 186,865  | 10,396   | 85,053   | 116,008  | 7,676    | 62,963   | 89,355   |
| 국가인적자원개발컨소시엄        | 1,451    | 9,152    | 11,140   | 1,463    | 9,174    | 11,354   | 1,361    | 6,477    | 8,223    | 1,186    | 6,219    | 7,917    |
| 실업자계좌제              | 36       | 1,068    | 1,746    | 36       | 1,121    | 1,793    | 36       | 1,161    | 1,725    | 36       | 1,655    | 2,864    |
| 통합심사과정훈련            | 19,910   | 57,200   | 67,725   | 20,592   | 59,513   | 68,727   | 21,392   | 62,003   | 71,832   | 21,570   | 57,327   | 66,894   |
| 지역산업맞춤형             | 699      | 3,374    | 3,939    | 747      | 2,810    | 3,275    | 737      | 2,953    | 3,330    | 637      | 2,716    | 3,247    |
| 산업계 주도 청년 맞춤형<br>훈련 | ---      | ---      | ---      | ---      | ---      | ---      | ---      | ---      | ---      | 39       | 128      | 160      |
| K-디지털 기초역량훈련        | ---      | ---      | ---      | ---      | ---      | ---      | ---      | ---      | ---      | ---      | ---      | ---      |
| 해당없음                | 102,708  | 580,272  | 767,049  | 102,057  | 599,268  | 869,550  | 99,864   | 515,682  | 691,494  | 92,574   | 434,685  | 605,040  |

〈표 4-5〉의 계속

(단위 : 개, 천)

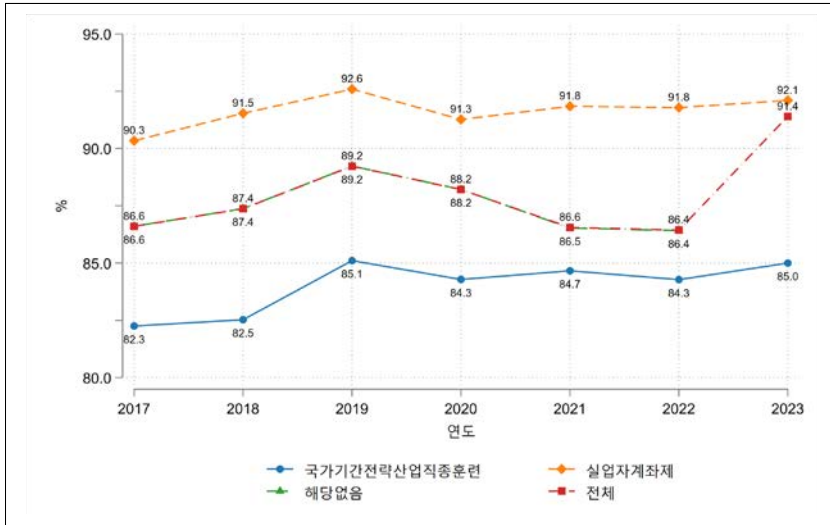
|                     | 2021    |         |         | 2022    |         |         | 2023   |        |         |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|
|                     | 훈련기관    | 훈련과정    | 훈련회차    | 훈련기관    | 훈련과정    | 훈련회차    | 훈련기관   | 훈련과정   | 훈련회차    |
| 근로자직업능력개발훈련         | 700     | 16,008  | 37,689  | 584     | 13,278  | 27,171  | 581    | 12,678 | 26,555  |
| 사업주지원금훈련            | 8,900   | 50,871  | 79,805  | 10,459  | 60,930  | 100,903 | 12,029 | 64,838 | 106,981 |
| 국가인적자원개발컨소시엄        | 1,391   | 7,024   | 9,112   | 1,466   | 8,086   | 10,432  | 1,495  | 9,006  | 11,520  |
| 실업자계좌제              | 38      | 2,612   | 4,843   | 48      | 3,676   | 8,521   | 36     | 4,039  | 9,517   |
| 통합심사과정훈련            | 25,406  | 73,625  | 87,305  | 25,805  | 72,977  | 85,814  | 27,764 | 74,411 | 88,256  |
| 지역산업맞춤형             | 729     | 3,308   | 4,161   | 715     | 3,246   | 3,837   | 712    | 3,260  | 3,965   |
| 산업계 주도 청년 맞춤형<br>훈련 | 85      | 194     | 212     | 83      | 202     | 229     | 73     | 184    | 210     |
| K-디지털 기초역량훈련        | 68      | 220     | 514     | 240     | 1,208   | 2,987   | 344    | 1,748  | 4,571   |
| 해당없음                | 108,468 | 461,586 | 670,923 | 114,219 | 490,809 | 719,682 | ---    | ---    | ---     |

주 : 2023년의 경우 “해당없음” 데이터 부재.

자료 : 한국고용정보원 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=040030030> 검색일 : 2024. 9. 25).

[그림 4-4] 연도별 및 훈련 과정 구분에 따른 실업자 훈련 수료율 현황(2017~2023)

(단위 : %)



주 : 2023년의 경우 “해당없음” 데이터 부재.

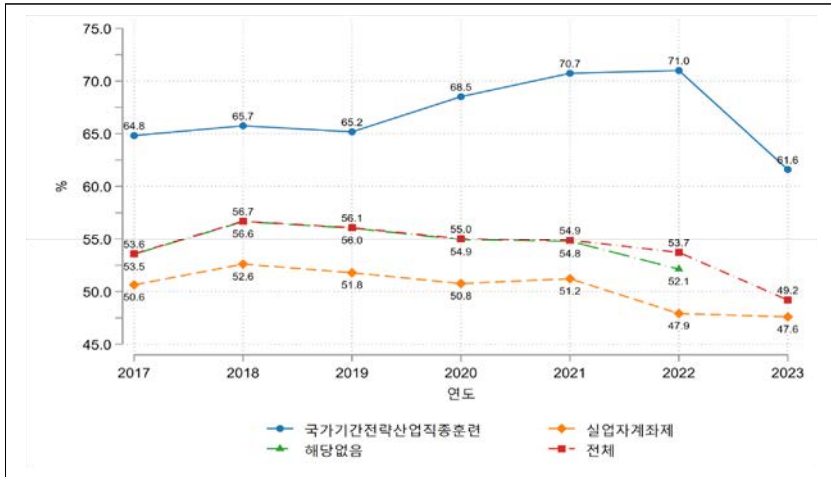
자료 : 한국고용정보원 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=040030030> 검색일 : 2024. 9. 25).

훈련 과정 종류에 따라 수료율에 큰 차이를 보이고 있었는데, 국가기간전략산업직종훈련에 비해 실업자계좌제가 높은 수료율을 보이고 있었다. 두 종류의 훈련 과정 수료율은 연도별로 큰 변화를 보이지는 않았으며, 대체로 실업자계좌제의 수료율이 국가기간전략산업직종훈련에 비해 약 7~8% 정도 높은 수료율을 기록하고 있었다.

[그림 4-5]에는 훈련 과정 구분에 따른 실업자 훈련 취업률이 제시되어 있다. 취업률 패턴은 수료율과는 정반대의 경향성을 보여주고 있었다. 즉 국가기간전략산업직종훈련의 경우 수료율은 상대적으로 낮았지만, 취업률은 월등하게 높은 것으로 나타났다. 2017년의 경우 실업자계좌제의 취업률은 50.6%로 수료생의 절반 정도만 취업에 성공한 것으로 나타났지만, 국가기간전략산업직종훈련의 취업률은 64.8%에 달해 수료생의 3분의 2 정도가 취업에 성공한 것으로 나타났다.

한 가지 흥미로운 점은 실업자계좌제의 경우 코로나19 사태 이후 점진적으로 취업률이 감소하고 있었지만, 국가기간전략산업직종훈련의 경우 2022

[그림 4-5] 연도별 및 훈련과정 구분에 따른 실업자 훈련 취업률(2017~2023)  
(단위 : %)



주 : 2023년의 경우 “해당없음” 데이터 부재.

자료 : 한국고용정보원 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=040030030> 검색일 : 2024. 9. 25).

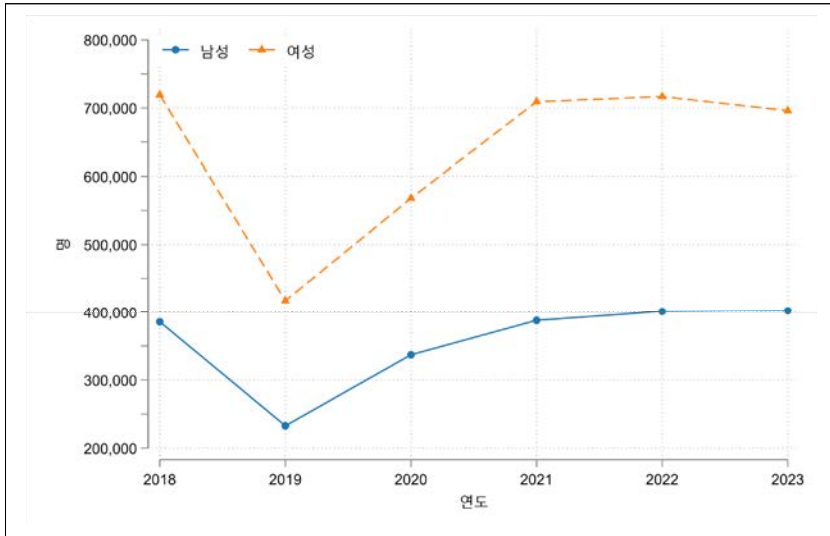
년까지 오히려 취업률이 증가하는 추세를 보이고 있었다. 이러한 경향성은 코로나19라는 전례가 없는 비상사태를 거치면서 실업자 직업훈련 시장에서도 양극화 현상이 일어나고 있는 것으로 보여진다. 즉 국가 기간산업이나 전략산업에서 인력 부족이 발생할 경우 실시하는 국가기간전략산업직종훈련의 특성상 취업률이 높을 수밖에 없고, 실업자계좌제의 경우 실업자 개인이 주도적으로 직업훈련에 참여하는 형태인 만큼 취업률이 높지 않지만, 이 둘의 간극이 점차 커지고 있는 것으로 보여진다.

성별 국민내일배움카드 발급 현황이 [그림 4-6]에 제시되어 있다. 2018년의 경우 여성이 719,236건, 남성이 385,550건을 기록하여 여성의 발급건수가 남성에 비해 약 33만 건 정도 더 많았다. 2019년에는 내일배움카드 발급건수가 남녀 모두에서 큰 폭의 감소를 보였다. 2020년부터 점차 회복세를 보여, 2023년에는 2018년도 수준에 거의 근접한 것을 확인할 수 있었다.

연령대별 국민내일배움카드 발급 현황은 [그림 4-7]에 제시되어 있다. 모든 연도에서 연령이 증가할수록 내일배움카드 발급건수가 감소되는 현상이 발견되었으며, 이는 연령과 내일배움카드 발급 여부는 반비례 관계에 있다

[그림 4-6] 성별 및 연도별 내일배움카드 발급 현황(2018~2023)

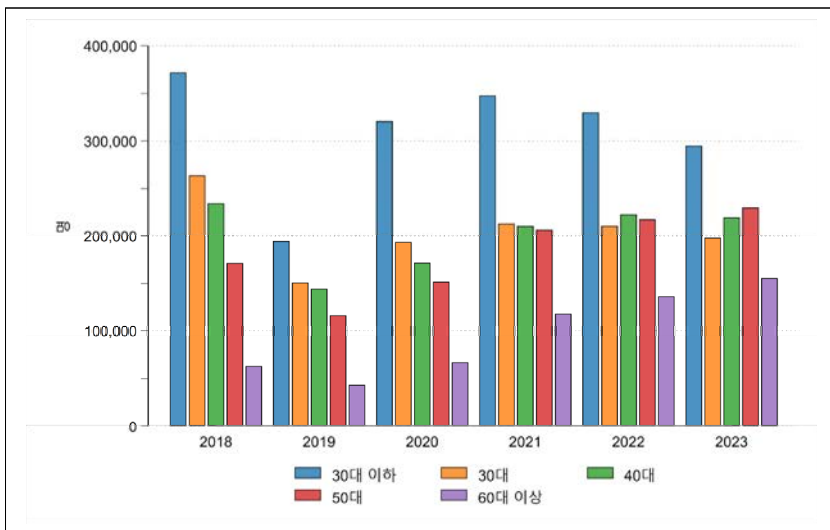
(단위 : 건)



자료 : 한국고용정보원 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=040030030> 검색일 : 2024. 9. 25).

[그림 4-7] 연령별 및 연도별 내일배움카드 발급 현황(2018~2023)

(단위 : 건)



자료 : 한국고용정보원 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=040030030> 검색일 : 2024. 9. 25).

는 점을 의미한다.

흥미로운 점은 30대 이하의 발급건수는 2021년 이후 점진적으로 감소하고 있지만, 50대와 60대의 경우 2019년 이후 점차 증가하는 추세를 보이고 있다는 점이다. 국민내일배움카드 발급이 실제 훈련 참여로 이어지는 것은 아니지만, 50대와 60대의 직업훈련 참여자가 증가하고 있을 가능성이 크다는 점을 시사한다.

### 제3절 여성 직업훈련 체계에 대한 질적 분석

지금까지 실업자 직업훈련 체계에 대해 전반적으로 조망해 보았다. 이 과정에서 성별에 따른 편차에 주목하였다. 이러한 양적 분석을 통해 실업자 교육 훈련 시스템에 대한 전체적인 이해도를 높이는 데 유용하지만, 정성적인 부분을 파악하는 데는 한계가 있을 수밖에 없다. 이에 보다 종합적인 이해를 위하여 본 절에서는 질적 분석 방법을 통해 실업자 직업훈련 체계를 조망하였다.

#### 1. 연구방법

본 절에서는 초점 집단토의(Focus Group Discussion) 방법을 사용하여 여성 직업훈련 전반에 대한 분석을 실시하였다. 초점 집단토의는 참여관찰과 개별 면접조사의 중간 정도에 해당한다고 볼 수 있으며, 따라서 이 두 가지 방법론의 성격을 모두 지니고 있다고 할 수 있다. 초점 집단토의는 참여 관찰법에 비해 비교적 적은 비용으로 빠른 연구 수행이 가능한 장점이 있다. 또한 토론 주제에 대한 참여자 간의 의견교환 등과 같은 상호작용을 관찰할 수 있다는 것 또한 큰 장점이다. 집단토론 참여자 간 의견교환 과정을 통해 개인 면접 시에는 말하지 못했을 점을 답할 수도 있다(이가옥·장모옥, 1993). 그러나 연구 환경이 인위적이며 자연스럽지 못하다는 단점도 있다. 또한 개별 인터뷰에 비하여 연구자가 통제할 수 있는 범위가 매우 제한

적이다. 따라서 소수의 참여자가 발언권을 대부분 차지하여 소수 의견을 가진 참여자의 의견이 반영되지 못하는 경우가 발생할 가능성도 크다(Akyildiz and Ahmed, 2021).

여성 직업훈련의 수요와 공급 측면을 종합적으로 분석하기 위하여 여성 새로일하기센터 직업훈련 담당자 4인, 인적자원개발위원회 지역별 팀장급 10인, 그리고 여성 직업훈련 참여 경험자 5인, 총 19인을 대상으로 선정하였다. 이들 중 7명은 남성이었고, 나머지 12명은 여성이었다.

사전에 초점 집단토의에서 활용될 질문지를 작성하였고, 초점 집단토의는 2024년 9월 2일 19:30, 9월 3일 14:00, 9월 4일 14:00, 9월 5일 19:30에

| 소속                      | 구분    | 성별 | 담당 업무 혹은 참여 직훈         |
|-------------------------|-------|----|------------------------|
| 여성새로<br>일하기<br>센터       | 새일1   | 여  | 여성정책관 (직훈 총괄)          |
|                         | 새일2   | 여  | 직업교육 훈련 수요조사 및 프로그램 개발 |
|                         | 새일3   | 여  | 제약바이오 QA·QC 전문가 과정     |
|                         | 새일4   | 여  | ERP생산관리회계운용사무원 과정      |
| 지역<br>인적자원<br>개발<br>위원회 | 인자위1  | 여  | 지역 인자위 팀장              |
|                         | 인자위2  | 여  | 지역 인자위 팀장              |
|                         | 인자위3  | 남  | 지역 인자위 팀장              |
|                         | 인자위4  | 남  | 지역 인자위 팀장              |
|                         | 인자위5  | 남  | 지역 인자위 팀장              |
|                         | 인자위6  | 남  | 지역 인자위 팀장              |
|                         | 인자위7  | 남  | 지역 인자위 팀장              |
|                         | 인자위8  | 여  | 지역 인자위 팀장              |
|                         | 인자위9  | 남  | 지역 인자위 팀장              |
|                         | 인자위10 | 남  | 지역 인자위 팀장              |
| 직업훈련<br>참여자             | 직훈생1  | 여  | 스마트사회복지행정실무과정          |
|                         | 직훈생2  | 여  | ERP생산관리회계운용사무원과정       |
|                         | 직훈생3  | 여  | HACCP팀장·품질관리자과정        |
|                         | 직훈생4  | 여  | 실버케어전문가양성과정            |
|                         | 직훈생5  | 여  | 농촌자원 활용 업사이클링 전문가양성과정  |

평균 2시간 정도에 걸쳐 줌(Zoom) 화상 회의로 진행되었다.<sup>8)</sup>

초점 집단토의 완료 후 조사업체가 녹화된 토의 내용을 전사하여 연구자에게 제공하였으며, 이 내용을 코딩하여 분석하였다. 코딩 작업은 무료 소프트웨어인 타겟트(<https://www.taguette.org>)를 이용하여 수행되었다. 유사한 내용을 포함한 문장에 태그(tag)를 다는 방식으로 1차 코딩을 하였고, 이후 태그된 문장들을 반복적으로 비교함으로써 상위 범주로 코딩해 나가는 방식을 적용하였다(Saldana, 2009).

## 2. 연구결과

초점 집단토의 주요 내용은 크게 여성 직업훈련 참여자의 인적 특성, 여성 직업훈련 운영·수행 특성, 여성 직업훈련 성과, 여성 직업훈련 수요, 여성 직업훈련 정책 수요 등을 포함하였다.<sup>9)</sup>

### 가. 직업훈련 참여 여성의 인적 특성

#### 1) 중장년 여성 중심의 직업훈련 참여

우선 직업훈련 참여 여성들의 주요 인적 특성을 살펴보면, 중장년층 여성의 비중이 매우 높으며, 점차 이들의 비중이 늘어나고 있는 것으로 파악되었다. 이는 [그림 4-2]에 제시된 것과 정확하게 일치하고 있었다. 즉 남성은 직업훈련 참여자 중 30대 미만이 가장 많지만, 여성의 경우 40대와 50대 비중이 높을 뿐만 아니라, 최근 들어 이들의 비중이 점차 확대되고 있다.

“거의 처음에 40~50대이다가 지금은 한 50~60대, 60대 이후에도 점차 늘어나고 있는 추세입니다. 굳이 남성하고 비교한다면은 남성들은 주로 20~30대에 가장 많은 훈련 참여가 됐다가 점차적으로 줄어든고, 여성들은 반대로 연령대가 높아질수록 남성에 비해서 지속적으로 훈련 참여율이 높아가는 그

8) 초점 집단토의 참여자 섭외와 회의 준비는 조사업체(한국리서치)에 의해서 수행되었다.

9) 분석 결과를 제시함에 있어 참여자의 익명성 보장을 위해 지역명은 블라인드 처리하였다.

와 같은 추세를 보이고 있거든요.” (인자위3)

“현재 ○○ 같은 경우는 대부분의 훈련이 여성분들 같은 경우는 40대 이후에, 나이가 드신 분들이 교육을 많이 받고 있는 상황입니다.” (인자위7)

“보통 보면 30대 같은 경우는 임신, 출산, 육아 이런 걸로 해서 경력이 단절되는 시기가 돼가지고요. 보통 40세 이상, 40대부터 재취업 전선에 뛰어드는 경향이 강합니다. 주로, 당연히 그렇지만 서비스 업종이나 돌봄 그쪽에 재취업이 많이 되고 있는 편이고요.” (인자위9)

“○○에 새일센터를 이용하는 연령대는 50대, 60대, 40대 순으로 대부분 조금 연령대가 높은 분들이 참여를 하고 있고. 교육 수준도 서울하고 비교했을 때는, 고졸 학력이 많다 보니까 이용 여성이 연령대도 높고 교육 수준도 높지 않은 상황이에요.” (인자위8)

남성 직업훈련 참여자와 여성 참여자 간 연령 분포에 이러한 차이가 발생하는 주된 원인으로는 여성들이 임신, 출산, 육아 등으로 인하여 경력이 단절되고, 자녀들이 어느 정도 성장한 이후에 다시 노동시장으로 돌아오는 경향이 강하기 때문으로 풀이된다. 또한 최근 수십 년간 진행된 만혼(late marriage) 경향성 강화로 인하여 여성들이 노동시장으로 재진입하는 시기도 늦추어진 것으로 보여진다.

이와 더불어 이들 중장년 층의 여성들은 상대적으로 교육 수준도 높지 않은 것으로 보여지며, 따라서 직업훈련 참여도나 취업률 등에서 더 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 판단된다.

## 2) 육아와 가사 병행

여성 직훈 참여자의 평균 연령대가 상대적으로 높지만, 동시에 육아가 아직 끝나지 않은 비중도 높은 것으로 나타났다. 또한 직훈 참여 여성들의 경우 가사도 병행하는 경우가 많아 훈련 프로그램 참여에 많은 제약이 있는 것으로 나타났다.

“대부분 아직까지도 육아에서 그렇게 자유롭지 않으신 것 같아요. 그래서 시간대에 따라서 선호하는 일자리가 많이 달라집니다. 그게 저희가 많이 보

고 있는 부분입니다. 대부분 근무시간이 9 to 6를 비롯해서, 3시까지 시간 선택제 일자리라든지 이런 일자리에 대한 포커스를 하지, 업종에 대한 포커스는 그다음이신 것 같아요.” (인자위2)

“그분들은 장시간의 훈련들을 참여할 수 있는 형태가 잘 못되거든요. 일정 부분 가사나 육아나 여러 가지 그런 것들을 같이하다 보니까, 일반적으로 젊은 사람 특히 남성 위주의 그러한 교육 훈련 프로그램에 맞춰진 현 체제는, 여성분들이 참여하기에는 여러 가지 제약 사항이 많아요.” (인자위3)

이렇게 아직 육아와 가사의 부담이 완전히 해결되지 않은 상태의 여성들이 직후에 참여하기 때문에 이들이 선호하는 직종이나 일하기 원하는 시간 대도 젊은 남성들과는 확연히 다르게 나타나고 있었다. 그럼에도 불구하고 현재의 실업자 직업 교육은 젊은 남성 위주로 프로그램이 구성되고 있어 직후 참여 여성들의 선택 범위가 넓지 않은 것으로 보여진다.

### 3) 다양한 직업훈련 참여 동기

직업훈련에 참여하고 있는 여성들은 그들의 배경만큼이나 매우 다양한 동기와 목적을 가지고 있는 것으로 나타났다. 여성새로일하기센터에 참여한 여성들은 대부분 자발적 또는 비자발적으로 경력단절을 겪은 여성들이 주를 이루고 있었다. 그러나 한편으로는 대학 졸업 후 취업에 어려움을 경험하였거나, 현재 자신이 하고 있는 일을 바꾸고자 하는 욕구를 지닌 여성들도 상당수 참여하고 있는 것으로 드러났다.

“주로 경력단절이셨던 분들이었고요. 제가 들었던 과정이 한 20명 정도 되었는데, 모두 경력단절이신 분이었고. 연령대는 다양하긴 한데 30대에서 50대까지 계셨었어요. 다들 여러 가지 직종에서 근무하시다가 사정이 생겨서 그만두시고, 아예 일을 안 하셨던 분들은 안 계셨던 것 같고요. 다른 일들을 하시다가 부득이하게, 아니면 자의적으로 경력단절이 돼서, 좀 쉬시면서 이 과정에 참여하게 되셨던 것 같고요.” (직후생1)

“이전에 보통 실업급여 수급 중이신 분들이 많았어요. 그전에 일을 하시다가 몸이 안 좋으셔서 잠깐 쉬다거나, 거기 일에 텀이 생기셔서 하신다거나. 실

무 쪽 하시다가 창업을 준비하시면서 이거를 들으신 선생님도 있고.... (중략) 미술 전공을 하셨지만, 주부로 계속 있다가 강사를 희망한다거나 그런 분들도 계셨고. 아니면 오랫동안 채소 가게를 하시다가 가게를 다 정리를 하시고 은퇴 정도로 자기를 돌보면서, 잠시 쉬고 계시던 중에 이거를 만나서 되게 활력을 얻었다 하시는 분도 계셨어요. 좀 다양한 배경을 가지신 분들이 많았던 것 같습니다.” (직훈생5)

“대학교는 작년에 졸업을 했고요. 인턴을 하고 계속해서 취업에 도전을 했는데, 취업이 잘 되지 않다 보니까.” (직훈생3)

“예전에 저희가 ○○ 지역에서 지역산업 맞춤형 인력양성 사업으로, 의상 봉제라는 양성 과정을 수행한 적이 있는데. 여성분들 위주 대상이죠. 경력단절 여성 분들이라든지, 사회에 처음으로 진출하고자 하는 여성분들을 대상으로 했는데. 이분들이 취미 활동으로 배우는 거예요, 그냥. 양성 과정인데 취업은 안 하고, 취미 활동으로 나 봉제 좀 해봐야지 하고서 배우고 있으니까, 취업 연계해 드리겠습니다 했더니. 나는 취업 안 하고 그냥 취미활동으로 배웠습니다 했던 사례가 있어가지고.” (인자위10)

또한 일부 여성들의 경우 취업이나 자격증 획득과 같은 뚜렷한 목표 없이 교육 프로그램에 참여하는 경우도 종종 발생하는 것으로 나타났다. 지역 새일센터나 인자위 담당자들에게는 이러한 여성들의 경우 성과로 인정되지 않기 때문에 기피하고 있는 것으로 나타났다.

#### 4) 경력단절 여성에 대한 낮은 사회적 인식

참여자들은 공통적으로 경력단절 여성이나 여성새로일하기센터 등에 대한 사회적 인식이 매우 낮다고 지적하고 있었다. 그리고 지역 노동시장에서 경력단절 여성들을 선호하지 않는 주된 이유는 그들의 높은 연령대인 것으로 나타났다.

“경단 여성들을 바라보는 사람들의 시선이라는 게 되게 낮은, 뭘 할 수 있겠어 약간 이런 거였었는데.” (새일1)

“국제 통상할 때나 제약을 할 때나 지역에 있는 교수님들한테 많이 욕 얻어

먹어요. 경단 여성들이 그런 거 할 수 있겠냐? 새일이 그걸 할 수 있겠냐? 이런 하대하는 느낌들이 있었는데.” (새일1)

“나이. 특히나 나이. 거의 생산직도 40대 중반 이후로는 뽑지를 않으려고 하시는 경향도 너무 많고.” (새일4)

“새일에서 선생님들이 많이 일자리를 알려주는데, 서류를 내보면 1차 면접에서 많이 떨어지더라고요. 그게 가장 큰 이유가 나이였던 것 같아요. 그래서 선호하는 나이들이 30대 초반이다 보니까 그게 조금 ○○에서는 문제가 있지 않았나, 한계점이 있지 않나라는 생각이 들고.” (직훈생2)

경력단절 여성뿐만 아니라 여성새로일하기센터의 역량에 대한 회의적 시각도 상당한 수준인 것으로 밝혀졌다. 따라서 여성새로일하기센터가 주도적으로 경력단절 여성들을 위한 새로운 직업훈련을 기획하여도 지역 소재 기업 등에서 호응을 받지 못하고 있는 것으로 보여진다.

한편 새일센터 관계자들은 여성 직업훈련이 외부에서 여성들만을 위한 정책으로 인식되고, 결국 이것이 젠더 이슈로만 부각되는 현실을 안타까워하고 있었다.

“저희가 모집을 하다가, 많이 오기도 하지만 광고도 진짜 열심히 해요 홍보도. 어느 정도로 열심히 하나면은 카카오톡 오픈 채팅방 있잖아요. 하기 희망하는, 그런 쪽에도 계속 저희가 올리고 그러거든요. 그러면 사실 공격을 가장 많이 받는 거는 남학생들. 저희는 왜 이런 계획이 없느냐, 이래서 젠더 이슈로 부각이 돼버리고 끝나버리더라고요 나중에는.” (새일3)

## 나. 여성 직업훈련의 성과

### 1) 직접적 효과 : 직업훈련 참여자의 자신감 고취

여성 직업훈련 참여의 가장 직접적인 효과는 자신감 및 자기 효능감(self-efficacy) 향상인 것으로 나타났다. 직업훈련생뿐만 아니라 새일센터 관계자 그리고 지역인적자원개발위원회 팀장들 모두 공통적으로 직업훈련 참여가 여성들의 자신감 고취에 상당히 긍정적인 효과가 있음을 밝히고 있

었다.

달리 말하면 여성 직업훈련 참여자 상당수는 임신, 육아, 가사 등으로 인하여 오랜기간 동안 노동시장에서 이탈하였거나, 아직 노동시장에 진입하지 못하여 심리적인 스트레스가 누적되어 있는 상태인 것으로 풀이된다. 하지만 일단 직업훈련 과정에 참여함으로써 노동시장 재진입에 대한 동기부여가 되고, 자신감 또한 상승하는 것으로 풀이된다.

“직업훈련은 여성들 입장에서 보면 일단 노동시장에 나가는 첫 단계라고 생각하는 부분들이 있다. 자격증을 따고 취업이 되지 않는다 하더라도 내가 그래도 뭔가를 배워야 나갈 수 있다라고 하는 첫 번째 출발이 집단상담이거나 직업훈련 같다라는 생각이 들고요. 집 밖을 나와서 움직이다 보면 1차적으로, 사람들을 불안한 상태로 비교하는 게 아니라 실재를 보기 때문에, 그게 약간 동기부여되는 측면들도 있고, 실제 정보를 가지고 움직일 수 있다. 네트워크도 생기고, 이런 부분들이 저는 있다라는 생각이 듭니다. 그래서 이제 취업률로만 볼 건가 아니면 조금 더 다른 측면, 심리 혹은 동기부여, 사회적 어쨌든 관계망들의 형성이라는 측면에서도 직업훈련이 설명되면 좋겠다라는 생각이 들고요.” (새일1)

“여성에 국한돼서 얘기한다면 반드시 노동시장에 진입시키는 것만이 훈련의 성과라든지 목적이 아니라, 비경제활동 구직 단념자에 해당하는 여성들을 어쨌든 경제활동 인구로, 취업을 의지하는 인구로 편입시키는 것만으로도 충분한 성과가 된다고 생각을 하고요.” (인자위4)

“새일센터에서 제가 볼 때 중요한 거는 훈련뿐만 아니고, 취업 지원 서비스를 하기 때문에, 취업 지원 서비스를 통해서 그때 비로소 취업에 대한 분명한 목적이 생긴다, 그런 효과가 있더라고요.” (인자위9)

“몇 분 계셨는데 첫 번째 자격증 시험을 보고선 따서 가지고, 이렇게 하니까 되네라는 되게 성취감을 가장 크게 느끼시는 것 같더라고요. 좀 나이가 있으신 분인데, 처음에 소개를 인사를 하면서 말씀하셨을 때 자신감이 많이 없어 보이시더라고요... (중략) 그래도 자기가 알고 있는 그런 걸로 조금씩 전해 주면서 서로서로 도와가면서 알려주고, 하다 보니까 잘 따라오시고 잘 따라가고 하더라고요. 그러다 보니까 서로 자신감이 조금 많이 생겼다고 할까요?

그랬던 것 같기는 해요. 그래서 그분들이 자격증 따면서 너무 좋아하시는 모습, 저희가 도움이 얼마나 될지는 모르겠지만.” (직훈생2)

## 2) 직접적 효과 : 연봉 상승

이석원(2003)은 한국노동패널조사 자료를 활용한 성향점수매칭(Propensity Score Matching) 분석 결과를 바탕으로 실업자 직업훈련 사업이 남성보다는 여성에게, 그리고 취업률보다는 임금 상승에 더 큰 효과를 보인다고 주장하였다. 이러한 실증분석 결과와 유사하게 본 분석에서도 직업훈련 참여 여성의 임금이 그렇지 않은 여성에 비해 평균적으로 유의미하게 높다는 점이 제기되었다.

“실제로 제가 운영을 해보니까 사실은 취업률도 굉장히 좋은 편이에요. 80% 정도 이상. 그러니까 저희는 6개월 정도의 성과를 봤을 때는 80%고, 1년을 지나고 나면 거의 100% 모두 다 취업을 하는 취업률을 보이고 있고요. 그리고 연봉도 구체적으로 말씀을 드리면 중소기업의 연봉보다는, 연봉 기준으로는 1천에서 1,500만 원까지가 더 높아요. 그건 굉장히 높은 거거든요. 1천만 원에서 1,500만 원.” (새일3)

## 3) 간접적 효과 : 사회적 비용 절감

여성 직업훈련을 통해 얻을 수 있는 간접적인 효과 중 하나는 사회적 비용을 절감할 수 있다는 점이 제기되었다. 그 이유는 직업훈련을 통해 취업을 할 수 있다면 대학 진학이나 전공 변경 등과 같이 다른 경로를 이용할 때 발생하는 비용과 시간을 절약할 수 있기 때문인 것으로 보여진다.

“제가 생각할 때 한 줄로 질적 효과를 표현한다면, 현장 실습을 포함한 직업훈련은 사회적 비용을 절감시킬 수 있다, 그게 긍정의 효과예요. 그 3명 중에 과거 빅데이터랑 전혀 관련없는 친구들이 들어왔어요. 다 문과계열이었어요. 근데 그 문과계열에 있다가 본인이 잘 맞지 않아서, 공무원 공부도 해보고 또 돈을 벌려고 제조에도 갔다가 다 4년제 나온 친구들이. 그러다가 우연히 빅데이터 전문가 과정이라는 광고를 보고 30대, 이분들은 30대 중반이었거든요. 아니 30대 초반. 한번 들어와 본 거죠. 마지막 이거 한번 해보고 싶다. 다

시 대학을 가기에는 너무 비용이 크니까. 그래서 들어왔어요. 그래서 그 친구들이 현장실습 5개사 중에, 현장실습에 참여했던 기업 대표랑 인터뷰를 통해서 이 빅데이터 훈련을 마치고 취업을 했어요. 지금까지 하고 있어요. 전공이 아니었는데.” (새일2)

#### 4) 간접적 효과 : 지역 정주율 제고

여성 직업훈련을 통해 얻을 수 있는 또 하나의 간접적인 효과는 지역 정주율을 높일 수 있는 것으로 보여진다. 타지역에서 직업훈련을 위해 이주한 경우에는 해당 지역에서 취업할 가능성이 높아, 결국 직업훈련을 받은 지역에 정주할 가능성이 높아지는 것으로 보여진다.

또한 거주 지역에서 직업훈련을 받는 경우에도 직무 능력 향상을 통해 직무 만족도가 높아지게 되고, 이는 다시 장기근속으로 이어져, 결국 그 지역을 벗어나지 않게 하는 효과가 있는 것으로 나타났다.

“그러니까 타지역 △△△에 있다가, △△△에 베이스를 가지고 있다가 여기 와서 교육을 받고, 예를 들면 ◇◇◇ 바이오나 □□□□ 제약에 입사하는 친구들이 있어요. ○○ 지역에 정착을 하게 되는 거죠 이 친구들은.” (새일3)

“지방에서 훈련의 역할은, 어쨌든 요새 저희 지역 같은 경우에는 지방 소멸이라는 게 워낙 큰 핵심 이슈이기 때문에. 훈련이 결국에는 재직자의 직무 능력을 향상시키고 재직자의 직무 능력이 향상됨으로써 지금 근무하고 있는 직무에 대한 만족도가 높아지고, 직무에 대한 만족도가 높아짐으로써 장기근속이 유지가 되고, 장기근속을 함으로써 지방 이탈을 막는. 절대적인 요소는 아니지만 분명히 중소기업의 장기근속을 유도하고 그다음에 지역을 이탈하는 것을 막을 수 있는 하나의 수단으로서 훈련은 의미가 있다라고 생각을 하고 있습니다 저는.” (인자위4)

### 다. 여성 직업훈련 운영 및 수행 특성

#### 1) 한정적인 직업훈련 프로그램

여성을 대상으로 하는 직업훈련의 특성으로 한정적인 훈련 프로그램이

공통적으로 지적되었다. 노동시장의 빠른 변화에 맞추어 새로운 직업훈련 프로그램을 제공하고자 하여도, 이를 실행할 기관과 인력이 부족한 것으로 나타났다. 또한 지역 업체들의 여성 인력 수요도 많지 않은 상황에서 첨단 산업 관련 교육 프로그램을 개발하는 것도 어려운 것으로 드러났다.

“굉장히 적은 범위 안에서 훈련이 진행되고 있고, 실제 여성과 관련된 훈련을 시행하는 기관이 세 군데 새일센터를 제외하고는 전무한 상황입니다. 물론 다른 인력 양성기관에서도 여성만을 위한 교육은 없지만, 물론 여성분들이 참여를 하기는 합니다만. 여성만을 위한 교육 인프라 자체가 굉장히 부족한 지역이다 보니까 그런 여러 가지 어려움들이 있고, 간단하게 중분류도 말씀드리면 경영행정 사무직이나 음식 서비스, 돌봄 서비스, 미용 외식 서비스, 식품 가공 생산. 이 정도밖에 저희는 없는 지역이다 보니까 여러 가지 고민을 하고 있고요.” (인자위5)

“참여할 수 있는 기관 자체가 부족하고, 접근성이 떨어지니 그나마 참여할 수 있는 데도 운영하는 직종 숫자가 너무 단출하니까, 다양성이 부족해서 선택의 여지가 별로 없다. 그래서 여러 가지로 제약 사항이 많은 것 같아요. 새일센터에다 그것들을 다 그 기능을 하기에는 역부족이고, 일반 교육 훈련기관도 그런 특성을 감안한 내용이 필요하다.” (인자위3)

“여성뿐만 아니라 직업훈련의 가장 큰 문제점이라고 표현을 하면, 말씀하신 것처럼 직군이 제한적이라는 게 가장 큰 문제점인 것 같고요.” (인자위5)

“이런 과정들, 훈련 분야들이 사무직이라든지 마케팅 위주, 이런 쪽. 안에 서만 하는 엑셀, 기본 단순적인 그런 교육들만 제공돼서 좀 한정적이에요.” (인자위10)

## 2) 열악한 교육 훈련 인프라

제한적인 교육 훈련 프로그램에 더하여 교육 훈련 인프라가 매우 열악하다는 점이 공통적으로 지적되었다. 기본적인 훈련시설 자체가 부족하고, 시설투자가 제대로 되지 않아 시설이 노후한 경우가 많은 것으로 보고되었다. 또한 컴퓨터 등과 같은 기본적인 교육 기자재가 부족한 점도 여성 직업훈련

개선에 걸림돌로 작용하고 있는 것으로 보여진다. 이러한 인프라 부족 현상은 소지역 단위로 갈수록 더욱 악화되는 경향이 있었다. 따라서 군단위의 작은 지역에서는 이러한 교육 인프라 부족으로 인하여 개설할 수 있는 교육 훈련 프로그램이 한정적일 수밖에 없는 악순환의 고리에 빠져 있었다.

“초지일관 하나밖에 없어요. 인프라예요. 기본적으로 인프라가 없으면서 다른 것들을 한다는 것 자체가 불안정한. 그러니까 밑바탕이 불안정한테 계속 거기에다가 뭔가를 쌓는다는 거는 모래성 쌓는 거하고 마찬가지로예요. 어떻게 인프라가 갖춰져 있고 그것들을 토대로 해서 한다는 것 자체가 기업들한테는 신뢰를 주는 것이고. 그럼 기업들한테 신뢰를 주게 되면 여기서 교육 받은 사람들을 우리가 채용했을 때, 믿을 수 있는 신뢰성을 줄 수 있는데.” (인자위2)

“훈련하고 있는 컴퓨터가 8년이 되었대요. 8년 된 컴퓨터로 신 미래산업 훈련을 어떻게 진행을 할 수 있는지라는 말씀을 하시더라고요. 컴퓨터는 아주, 다른 장비들은 뭐 더 문제가 크겠죠. 그런 부분들이 있기 때문에 1차적으로 저는 인프라 지원금이 가장 먼저 지원이 돼야 된다고 생각을 하고 있고요. 그게 먼저 바탕이 돼야, 그 이후에 교육을 운영하면서 생기는 문제들, 취업 과정에서 생기는 문제들을 해결할 그런 준비를 할 수 있다고 생각을 하고 있어서 그걸 먼저 말씀드리고.” (인자위5)

“○○ 같은 경우는 저희 센터 자체에 컴퓨터라든지 이런 장비가 전혀 없다 보니까 항상 학원하고 연계를 해야 되는 부분들이 많이 있는데. ○○는 컴퓨터 학원, 저희가 연계할 수 있는 학원은 한 곳뿐이었고, 그리고 저희도 조리 과정도 해보고 싶고 했는데도 조리학원도 한 곳이고. 그리고 도배 과정도 해보고 싶어가지고 도배하시는 이런 담당자들도 만나고 했는데 도배는 정말 예산 자체가 거의 맞지 않더라고요. 거의 2배 이상의 예산을 얘기하시고 하니까 이런 부분들이 ○○는 많이 어렵지 않았나 생각이 듭니다.” (새일4)

“군 단위로 내려가면 인구가 적은 지역, 그런 인프라가 적은 지역은 아주 기본적으로 OA와 사회복지를 끼고 갈 수밖에 없다. 노동시장 측면에서나 인프라 측면에서도 그럴 수밖에 없다는 생각이 들고요.” (새일1)

이러한 물질 자원과 인프라뿐만 아니라, 인적 자원, 특히 양질의 교강사 확보가 어려운 점이 지적되었다. 이러한 교강사 확보의 어려움의 가장 큰 원인은 예산 부족인 것으로 나타났으며, 따라서 소지역 단위로 갈수록 이런 어려움은 더 커지고 있는 것으로 보여진다.

“이게 강사진이 직업훈련에서는 되게 중요한데, 사실 먼 데는 안 가죠. 왔다 갔다 하는 비용들이 너무. 그래서 시골에서 쓸 수 있는 카드들이 일반 직업 훈련은 더더욱 어렵다라고 생각이 들며, 조금 더 강사들에게 오지는 비싸게 줘야 되는 거 아닐까. 강사 입장에서 오지에 대해서는, 만약에 거기를 살리겠다라고 하면 뭔가 구체적인 다른 대안을 만들어줘야 된다는 생각들이 들고.” (새일1)

“새일센터에서 이런 과정들을 할 수 있는 그런 인프라나 강사나 또 그런 부분이 많이 부족하기 때문에. 현실적으로는 새일센터에서 하고 있는 장기 고부가가치 사업 같은 경우는, 지역에 있는 다른 훈련기관을, 용역을 통해서 저희는 실시하고 있는 상황이고요.” (인자위7)

“환경 프로그램을 굉장히 멋있는 걸 짜놔도 그거를 연계를 해주거나 학교나 교육을 해줄 강사가 부족하다는 게 현실이라고 하시더라고요.” (직훈련생5)

### 3) 여성 직업훈련 수요와 공급의 미스매치

여성 직업훈련을 공급하는 측에서는 새롭게 등장하고 있는 트렌드를 반영할 수 있는 교육 프로그램을 기획하고 제공하고 싶어도 지역 구직자들의 구성이 이를 선호하지 않을 수 있다는 점을 지적하고 있었다. 즉 전술한 것과 같이 지역 내 여성 구직자의 상당수가 중고령자이고, 교육 수준이 상대적으로 높지 않은 상황에서 무작정 첨단산업 기술 훈련을 제공할 수는 없음에도 불구하고 상위 기관에서는 끊임없이 새로운 프로그램을 개발하고 제공할 것을 요구하고 있어 미스매치가 발생하고 있는 것으로 보여진다.

한편 대다수의 직업교육 훈련은 자격증 취득과 취업을 최우선 목표로 하고 있어, 이런 목적의식이 없는 여성들은 적극적으로 참여하기를 주저하는 것으로 보여진다.

“어차피 지금 지역에, 서울 경기, 광역 빼놓고는 구직자가 되게 격차가 커요. 전 세대가 다 살긴 하지만 주로 밀집된 세대가 살고 있는 지역, 그죠? 그러면 좀 괜찮은 직업훈련을 하려면 거기에 그에 맞는 구직자가 들어와야 되는데, 그런 사람이 안 살아, 많이 안 살아. 그리고 그들은 또 경기권이나 괜찮은 데 가고 싶어해. 굉장히 미스매칭이에요.” (새일2)

“지금 여성들에게 직업교육 훈련, 저희가 조사를 해보면 직업교육 훈련 경험이 없거나 앞으로 참여 계획이 왜 없으세요?라고 물어보면, 필요성을 못 느끼시겠대요. 직업교육 훈련에 대해서. 그래서 왜 필요성을 못 느끼지 고민을 해봤는데, 저는 제가 생각할 때 두 가지는. 하나는 직업교육 훈련이라는 단어의 어려움? 직업교육 훈련이 주는 무거운 이미지? 직업교육 훈련에 대한 아직 낮은 인식? 그래서 직업교육 훈련이 과연 어디에 도움이 되는지 정말 모르기 때문에 거기에서 오는, 거기에서 느끼지 못하는 필요성 없는? 그리고 다른 측면으로는 직업교육 훈련이라고 해서 들어봤더니, 직업교육 훈련을 수강하는 다수의 이유는 자격증을 취득하고 그걸 가지고 취업하는 게 주된 목적으로 직업교육 훈련에 참여를 하는데. 그게 선순환 사이클이 만들어지지 않는 거죠.” (인자위1)

“일자리에 비해서 저희가 강사 배출은 됐지만, 너무 일자리가 없어서. 저희 지역에서는 저희 군수님께서 환경에 대한 이해도가 많이 떨어지시기 때문에, 이런 일자리 창출이 안 되는 점은 현재로서는 진짜 너무 안타까워요. 취업이랑 연계가 더 확장이 됐으면 싶은.” (직훈생5)

또한 수요자들 입장에서는 직업훈련 과정을 통해 자신들이 취득한 자격증이나 전문지식을 활용할 수 있는 일자리를 찾기를 원하지만 취약한 지역 산업 기반으로 인하여 충분한 수준의 취업이 이루어지지 못하고 있다고 판단하고 있었다.

## 라. 여성 직업훈련의 정책수요

### 1) 직업훈련 성과평가 체계 개선

참여자들의 의견을 종합적으로 검토해 보면 여성 직업훈련 체계의 여러

가지 한계점의 중심에는 취업률만으로 성과를 평가하는 현행 시스템이 있는 것으로 보인다. 취업률 위주의 성과평가 체계로 인하여 취업이 잘 되는 단순 직무 위주로 훈련 프로그램이 공급되고, 이로 인하여 청년층이나 고학력층이 직업훈련을 기피하게 되며, 따라서 다시 중고령자 위주의 프로그램을 만들 수밖에 없는 악순환에 빠져 있는 것으로 평가된다.

직업훈련을 공급하고 관리하는 측에서는 정량적인 성과 위주로 진행되는 현행 평가 체계에 어느 정도 수긍하고 있었다. 그럼에도 불구하고 이로 인한 다양한 문제점들을 인식하고 있었고, 대안으로서 고용 유지율을 함께 고려하는 방안이나 이용자 만족도와 같은 정성적인 성과를 추가하는 방안 등을 제시하였다. 궁극적으로 여성을 위한 직업훈련의 성과는 구직을 단념한 여성들 중 얼마나 경제활동 인구로 재진입하였는가가 되어야 할 것으로 보여진다.

“여성 직업교육 훈련과 관련해서는 단기간 직종으로 직업 교육이 이루어지고 있는데, 이게 사실은 평가 체계 때문에 그렇거든요. 새일센터를 평가하는 게 결국에는 교육 훈련은 취업률이다 보니까. 취업률이 잘 나오는 그리고 취업이 빨리 되는 단순 직무에 집중적으로 직업교육 훈련이 이루어지다 보니까. 고학력에 전문직 경력을 가진 젊은 사람들은 이용을 안 하게 되는 악순환이 벌어지고 있는 것 같아요. 그래서 평가 체계를 계속해서 고용 유지율을 같이 고려해서 평가 시스템을 바꿨으면 좋겠다라는 얘기가 현장에서 계속 나오고는 있는데. 아무래도 예산을 투입한 만큼 아웃풋이 나와야 되는데, 그거를 평가하는 게 취업률밖에 없으니까 바꾸기는 쉽지 않은 것 같지만. 저는 이 평가 체계는 반드시 개선이 되었으면 좋겠고.” (새일1)

“성과 지표, 성과 체계를 조금 손볼 필요가 있지 않을까 생각이 드는데요. 계속적으로 아무래도 예산이 투입되다 보니까 정량적인 평가를 무시는 할 수 없습니다. 그래서 모집률이라든지 취업률을 진짜 성과 평가를 할 때 상당히 중요하게 생각하다 보니까 계속해서 이런 훈련 과정을 개설할 때도 모집이 잘 되는 과정, 취업이 잘 되는 과정 이런 위주로 많이 개설이 되고 있습니다. 그러다 보니까 실질적으로 좀 더 미래에 필요한 그런 과정들이 개설되는 데 있어서 어려움이 있다고 생각을 하고 있고요. 개선은 필요한데 이게 단기간에 개선이 될 가능성은 없어 보이긴 합니다. 아무래도 예산이 투입되다 보니

까 진짜 예산에 대한 성과도 보여야 되는 그런 부분이 있기 때문에, 단기적으로는 쉽지 않겠지만 중장기적으로는 그런 성과 평가 지표를 조금 개선할 필요가 있다고 생각을 하고요.” (인자위7)

“훈련생 만족도라든지, 저도 더 고민을 해봐야 되겠는데. 그런 만족도 부분이라든지 그런 것도 조금 들어가면 어떨까 생각을 하고 있고요.” (인자위6)

“훈련의 성과도 아까 말씀드린 구직단념 여성들을 구직 의사가 있는 곳으로 이끌어내는 것 자체가, 그 비율이 얼마나 늘어나서 그분들이 얼마나 경제활동 인구로 편입이 되어서 생산인구로 들어갈 수 있는지, 그런 의지를 가진 비율이 높아지는지가 훨씬 더 중요한 요소이지 않나라고 생각을 합니다.” (인자위4)

이와 더불어 여성을 위한 직업훈련 프로그램을 만들기를 주저하는 주요 원인으로 성과평가 체계가 취업률 중심으로 짜여져 있기 때문인 것으로 보여진다.

“왜냐하면 노동시장하고 연계하는 과정에서 성과가 아니라 취업률이랄지 그런 등등이 남성에 비해서 조금은 열위에 있고 하다 보니까 소극적일 수밖에 없다. 결국에는 다양한 여성 직종 프로그램이 많이 만들어지지 않는 이유도 거기에 있다는 얘기죠. 문제점은 거기에 있는 겁니다. 성과도 안 내니 모집도 잘 안 될 것이고, 아예 프로그램을 그걸 투자할 생각도 안 할 것이고. 그래서 그게 악순환이 반복이 되는 건데.” (인자위3)

## 2) 재직자를 위한 직업훈련 확대

현행 직업훈련 시스템은 실업자를 중심으로 이루어지는 경향이 강한 것으로 파악된다. 따라서 재직자를 위한 훈련 공급은 상대적으로 부족한 것으로 나타났다. 중장기적으로 재직자를 위한 직업훈련 확대는 특히 여성들의 경력단절을 최소화하는 데 기여할 수 있을 것으로 예상된다.

“예를 들면 지금 제가 하고 있는 직장에서 만약에 결혼이나 육아나 출산 때문에 회사를 더 이상 다닐 수 없게 된다고 하면, 지금의 조직이 아니라 육아가 가능한 다른 직종으로, 다른 회사로의 이·전직을 위한 여성들의 직업교육

훈련도 있을 수 있지 않을까, 최소한 경력단절의 기간을 최소화하거나 아니면 경력단절이 최대한 없게끔 하는 교육 훈련도 있으면 좋지 않을까라는 생각을 해봤습니다.” (인자위1)

“저희가 새일센터를 운영하면서 지속적으로 제기되는 문제가, 재직자 역량 강화에 대한 교육 수요가 필요로 하고 있는데. 이게 새일센터는 대부분 평가가 취업률로 이루어지고, 고용보험 가입률로 평가가 되다 보니까. 재직자를 대상으로 한 교육 훈련의 필요성은 아직 인지를 하지를 못해요.” (인자위8)

### 3) 정부의 지원 확대

여성 직업훈련 공급을 담당하는 참여자들은 대부분 정부와 지자체의 지원이 매우 부족한 것으로 인식하고 있었다. 물적 및 인적 자원 공급이 부족한 것도 문제이지만, 지원이 충분하게 이루어지지 않는 상황에서 무리하게 실적을 요구하는 것이 더 큰 문제라고 생각하고 있었다. 또한 여러 형태의 정부 지원 중 인프라에 대한 투자 증대가 가장 먼저 이루어져야 한다고 보고 있었다.

“다른 데서도 말씀하셨지만 열악합니다. 열악하기 때문에 장비라든지 인프라라든지, 이런 거를 지자체 차원에서 지원을 해주는 게 좋을 것 같다. 왜냐하면 그런 거 없이 이래 해야 된다 저래 해야 된다 해봤자 사실상 말뿐이거든요. 말뿐이고. 일단 하드웨어가 뭐가 돼야지 소프트웨어도 되는데, 하드웨어가 없는 상태에서 자꾸 소프트웨어만 질적으로 올리라니 마니, 그거는 정말 입만 아픈 이야기인 것 같습니다.” (인자위9)

“우리 민간 지역, 그 직업훈련의 기관들에 대한 지역 또는 정부의 지원들이 거의 없는 것 같아요. 다양한 기관에는 여러 가지 다양한 형태의 지원 정책이 있고, 지원 사업들이 있는데. 지역의 훈련기관들에 대한 지역의 지원 정책이 있는 거 한 번도 본 적이 없습니다.” (인자위3)

“어쨌든 하드웨어적인 지원이든 인력에 대한 지원이든 지원이 없이 여성에 대한 직업훈련, 여성에 대한 직업훈련을 통한 취업을 제고, 이거는 정말, 정말 나쁜 겁니다. 그렇게 요구하는 거는 나쁜 거죠. 저는 뭘 주고 요구를 해야 되는데, 뭘 주지도 않으면서 요구를 하는 건 나쁜 거라고 봅니다. 지원을 해줘야

된다 이렇게 봅니다.” (인자위9)

특히 전술한 것과 같이 직업훈련 참여 여성들의 상당수는 여전히 육아로부터 자유롭지 못하고, 따라서 이들의 참여를 이끌어 내기 위해서는 돌봄 공간에 대한 지원이 절실히 필요하다는 점이 지적되었다.

“특히 중요한 거는 돌봄 공간. 무슨 말이나 하면 경력단절 여성들이 왜 경력단절이 좋겠습니까? 임신, 출산, 육아인데 그러면 임신, 출산, 육아를 완전히 마치고, 재취업 전선에 오는 게 아니거든요. 완전히 마치고 올 사람도 있지만 그러면 나이가 이미 50~60대예요. 요즘은 또 결혼도 늦고 해서, 40대 초반까지도 육아를 하거든요. 그러면 새일센터에 그냥 오는 게 아니고, 애를 데리고 와야 되는데 돌봄 공간이 제대로 안 되어 있으면 결국 못 오는 거죠. 특히 돌봄 공간을 지원을 꼭 해줘야 될 것 같다.” (인자위9)

여성 직업훈련 지원을 위해 중앙정부 또는 지방정부가 직업훈련생을 채용할 경우 해당 기업에서 인센티브를 제공하는 방안도 제시하였다.

“직훈련생을 채용했을 때 기업에 특별 지원금이라든지 인센티브 제도 같은 게 확충이 많이 되면 더 낫지 않을까 싶습니다.” (새일4)

#### 4) 직업훈련 종사자에 대한 처우개선 및 역량강화

여성 실업자들을 위한 양질의 교육 훈련 서비스를 제공하려면 직업훈련 기관 종사자들의 고용 안정성이 먼저 담보되어야 한다. 그럼에도 불구하고 현실은 이들의 대부분이 비정규직으로 고용 상태도 매우 불안정하며, 임금도 낮은 수준인 것으로 나타났다. 이러한 종사자의 고용 불안정은 지속적인 사업의 수행에 걸림돌이 될 것으로 생각된다.

또한 직업훈련 기관 종사자들의 업무 역량 강화를 위한 교육 훈련도 매우 빈약한 상태인 것으로 파악되었다. 현재 이들을 위한 교육은 사업계획서 작성법에 국한되어 있는 것으로 보여진다.

“기관들의 공통점이 뭐냐 하면 종사자들의 고용이 불안정합니다. 이 기관들의, 산하기관들의 종사자들은 대부분이 비정규직이에요. 그러다 보니까 그분들의 고용도 불안하고, 그분들 역량 강화도 제대로 안 돼요. 안 되고 처우도

정말 열악합니다. 그런 사람들에게 이래라 저래라 잘해라 못해라 아무리 이야기해본들 도대체 그건, 그것도 입만 아픈 거죠. 그게 처우 개선이라든지, 고용 안정이 중요한 것 같다.” (인자위9)

“여성가족부에서 하는 교육들이나 새일센터 교육은 중앙 새일이죠. 중앙에서 하는 교육을 보면 직업교육 훈련 쪽의 교육은 딱 한 가지 정도 있는 것 같아요. 사업 계획서 쓰는 거, 몇 년째 계속. 이런 것보다는 실제적으로 이런 FGI나 이런 걸 통해서 이런 것들을 정말 운영하는 사람들이 알 수 있고 깨칠 수 있게끔 해서, 왜냐하면 엄두가 안 나거든요. 고부가가치하면, 어떻게 만들어야 되지? 사실 굉장히 들어와서 경력도 없는 사람들에게는 상당히 누가 이끌어주지 않으면 무리가 있는, 그럴 수가 있거든요. 커리큘럼 만든다든지, 그래서 지금도 잘하고 있긴 한데 광역하고 조인을 해서 이렇게 지역 특화나 이런 고부가가치 교육 과정을 할 수 있게끔 하는 것들을 좀 더 활성화시켜야 될 것 같고.” (새일3)

## 5) 정보 전달체계 고도화

한 참가자는 직업훈련 정보들이 현재 매우 분절적으로 제공되고 있어 사용자에게 혼란을 초래할 뿐만 아니라 이해하기 어렵게 만들고 있다고 지적했다. 충분한 정보가 제공되지 않은 상태에서 이용자에게 선택을 종용하다가 보니 정책 효과가 반감될 가능성도 큰 것으로 보여진다. 뿐만 아니라 현재는 이용자가 스스로 정보를 찾아야만 하는 상황이 벌어지고 있으며, 이에 대한 개선이 필요하다는 의견을 제시했다.

보다 구체적으로는 산발적으로 제공되고 있는 정보들을 모아서 이용자가 쉽게 이해할 수 있는 포맷으로 제공해야 할 것으로 보여진다. 또한 정보 제공 루트도 오프라인뿐만 아니라 온라인 매체 등도 적극적으로 활용하여야 할 것이라고 제안하였다.

“정작 직업훈련에 대한 의미 개념을 잘 이해를 못하시다 보니까, 그분들은 내가 여기를 왜 왔고 여기서 뭘 해야 되고, 참여를 꼭 해야 되는 건지. 근데 뭔가 잘못된 것 같아요. 처음부터 직업훈련을 딱 갖다 들이대면 당연히 그렇죠. 직업훈련은 하나의 수단인데. 먼저 목표를 정하고 하는 과정상에서의 직업훈

련이라는 틀을 이용해 가지고 뭔가 필요한 어떤 숙련이나 이런 것들을 채우는 내용이지 않습니까? 이런 일자리, 지금 인력양성 파트 쪽에 쪽 일을 하다가 보고 느낀 점이, 너무 저희가 단절적으로 뭔가 업무들이 이루어지고 있다. 정보 제공 측면에서도. 예를 들어서 직업을 구하고자 하는 사람들 입장에서 봤을 때, 우리 지역에 어떤 산업들이 있는지, 산업들은 또 뭐 하는, 그 업종의 특징이 뭐고 그 안에 직무들이 어떻게 존재하는지, 이런 내용들을 거의 알 수 있는 방법이 없습니다. 다짜고짜 갑자기 고용센터에 가면 선호하는 직종 들이대라고 하고 업종 들이대라고 하고, 이게 현실이거든요. 그래서 조금 더 아까 입직 전 단계에서, 단계별로도 마찬가지로. 예를 들어서, 그런 산업에 대한 이해를 하기 위한 다양한 형태의 어떤 정보 제공 채널이 필요해 보인다. 그러니까 그런 경우는 꼭 오프라인으로 안 해도 되지 않습니까? 여러 가지 수단들이 있으니까, 적어도 내 생활권역 내에 있는 산업에 대한 이해를 좀, 가정 내에서라도 다양한 채널을 통해서 확인하고 학습할 수 있는 그런 체계가 필요해 보인다.” (인자위3)

“마지막 단계에 담당 창구에서 어떤 업종 선호하나요, 어떤 직종 가고자 하는 게 뭔가요, 다짜고짜 체크만 해라 하니, 어떤 정보도 제공이 안 되고. 선행해서 어떤 정보 제공 기능이 필요하다. 산업에 대한 이해도 필요하고 아까 우리 지역에서 이루어진 다양한 훈련 사업에 대한 이해도 필요하고, 온라인/오프라인 번갈아서 이런 것들을 소개받을 수 있는 공간들도 만들어주면 좋겠다. 그 영역은 지금 오롯이 현실적으로 굉장하게 지금, 실직자 본인이 다 뛰어서 습득해야 되는 상황이거든요. 정부의 다양한 정책이나 사업들이 있음에도 불구하고, 어찌보면 참 중요한 부분이 지금 놓쳐지고 있다... (중략) 현재는 어디 기관 한번 갔다 하면 그 내용은 알겠는데, 그 이상 그 이전이나 이후 상황에 대한 것은 또 오롯이 본인의 몫이다 이거죠.” (인자위3)

#### 6) 훈련 참여를 이끌어 내기 위한 수단의 다양화

직업훈련기관 종사자들은 무엇보다도 일단 여성들을 교육 훈련장으로 나오도록 만들어야 비로소 그다음에 취업률 등과 같은 다른 것들을 고려할 수 있다고 보고 있었다. 따라서 여성들을 훈련장으로 이끌어 내기 위한 여러 가지 방안 마련이 요구되는데, 가장 중요한 것은 교육 훈련수당을 인상하는

방법이 제안되었다. 현행 고용노동부 훈련수당은 매우 낮은 수준이기는 하지만, 이러한 수당 수령을 목적으로 교육에 참여하는 여성들도 상당수가 있는 것으로 파악되었다. 또한 처음에는 수당 때문에 참여하기 시작하여도 교육 과정을 통해 재취업을 위한 동기부여가 일어나는 사례도 많은 것으로 보고 있었다. 따라서 교육 훈련수당을 현실화한다면 이러한 여성들의 참여율 제고가 이루어질 것으로 보고 있었다.

“고용노동부 훈련을 들었을 때 한 달에 11만 6천 원 때문에 누가 올 것이냐라는 거죠. 그 정도 수당으로. 꼭 훈련이 아니더라도 제가 다른 사업에 참여하는 것 중에, 고용노동부 사업 중에 꿈도약이나 아니면 꿈이름 청춘카페 이런 명칭이 이러한 사업들이 있는데. 거기에 특강을 하러 가면 거의 한 3분의 2 이상의 경력단절 여성분들이 참여를 하십니다. 그분들이 뚜렷하게 취업의 의지가 강해서 오신다라기보다 사실은, 수당이 상당히 큰 요소였던 거죠. 그렇지만 어쨌든 처음에 동기는 그렇게 됐지만, 오셔서 이런저런 교육을 받고 그리고 밖에서 사회 활동하는 다른 여성분들을 만나면서 다시 또 동기가 생기시더라고요. 복지 쪽의 동기가 엄청 순수하고 정의로워야지 좋은 사업은 아닌 것 같고요.” (인자위4)

“여성들이 교육을 받는 기간과 시간이 제한되어 있기 때문에 짧은 기간 동안에 짧은 시간에 훈련을 듣더라도 경제적으로 보조해 줄 수 있는 훈련 장려금을 좀 촘촘하게 더 짜면 좋지 않을까라는” (인자위1)

그러나 고용노동부에서 제공하는 직업훈련과는 달리 여성새로일하기센터에서 제공하는 교육 훈련의 경우에는 현재 자기 부담금이 너무 낮아 취미 생활이나 자기 계발을 위해 수강하는 경우가 많으므로, 향후 자기 부담금을 상향 조정할 필요가 있다는 점이 지적되었다.

“새일센터를 이용해서 교육 훈련을 듣는 분들이 정말로 절실해서 생계를 위해서 교육 훈련을 받고 취업을 하시는 분들도 있지만. 사실은 자기 능력 개발 차원에서 교육 훈련에 참여하시는 분들도 많거든요. 이게 사실은 자부담이 5만 원 정도는 있는데, 그것도 수료를 하면 다 되돌려드리기 때문에. 사실 무상으로 교육 훈련을 받고 있는 상황이에요. 저는 교육생 대상으로 자부담 인상을 해서, 교육 훈련에 대한 책임감을 좀 더 강조할 필요가 있다라는 거고

요.” (인자위8)

“자기부담금 인상도 필요한 부분이라고 생각을 합니다. 사실 이런 훈련 과정이, 직업훈련이 자비 부담이 많이 들지 않다 보니까, 아무 생각 없이 한번 들어봐야 되겠다 해서 듣는 경우들이 많습니다. 그러다 보니까 취업률하고도 또 연계가 안 되기도 하고요. 아무래도 자비 부담이 인상이 되면 아무 과정이나 듣지는 못하고 진짜 내가 필요한 과정, 내가 취업에 꼭 필요한 그런 과정을 듣게 되고요. 아무래도 그런 자비 부담금을 인상하는 게 조금 필요하지 않을까 그런 생각을 하고 있습니다.” (인자위6)

### 7) 교육 방식의 다양화

새로운 교육 콘텐츠를 지속적으로 발굴하여 제공하는 것도 중요하지만, 교육 훈련 방법도 기존의 집체 교육 방식에서 탈피할 필요가 있는 것으로 보여진다. 특히 여성들의 경우 아직도 육아에서 자유롭지 못한 인원들이 많이 분포하는 만큼 매일 4시간 이상의 교육을 받는 것은 무리가 있을 수도 있다. 이러한 점을 보완하기 위해서는 온라인 교육과 오프라인 교육을 혼합하여 실시하는 방안 등도 고려할 필요가 있다고 보여진다.

또한 기존의 집체 교육 방식에서는 교육 인원이 많아 강사가 직훈생을 세밀하게 살피고 도와줄 수 없는 구조이므로, 수강 인원 수를 낮추는 방안이 필요한 것으로 보인다.

아울러 한 참가자는 보다 다양하고, 지역 맞춤형 직업훈련 프로그램을 기획하기 위해서는 지역 전문가들을 보다 적극적으로 활용할 수 있는 창구가 마련되어야 할 것이라고 조언하였다.

“훈련 방법도 100% 집체보다는 혼합이라든가 오프라인 훈련 방법이 더 여성들이 듣기에는 좋을 것 같고요.” (인자위1)

“일단은 훈련 참여하는 단계에서 문제는 아까 말씀해 주신 것처럼 혼합 훈련이라는 방법이 있을 것 같습니다. 결국에는 여성분들이 원하면 한 달 올 수 있는데 매주는 못 온다, 매주 수요일 날은 애가 일찍 끝난다, 이런 식이신 거죠. 그러면 그런 부분을 해소할 수 있는 게 그런 훈련 방법, 집체와 원격을 혼합해서 하는 혼합 훈련이라든지 이런 방법이 있을 것이고..” (인자위4)

“지금의 직업훈련 방식을 깨고 15명, 20명 한 번에 같은 직업훈련 넣지 말고, 직업훈련에 들어오는 단위를 좀 저는 줄였으면 좋겠어요. 5명, 4명.” (새일 2)

“훈련 설계 단계에서 새일센터 자체적인 교육과정 개발을 단순히 무조건 맡기기보다는, 지역 전문가들을 활용할 수 있는 시스템을 하나 만들어주셨으면 좋겠어요. 새일센터에서 자체적으로만 만들다 보면, 하던 것만 계속할 수밖에 없는 상황이 벌어지거든요.” (인자위5)

## 8) 실습 중심의 커리큘럼 확대

새일센터 직업훈련 참여자 중 일부는 실습 시간이 매우 부족했고, 그 점이 아쉬웠다고 토로했다. 또한 직업 훈련기관 종사자들도 실습 위주의 커리큘럼이 확대되어야 한다는 점에 동의하고 있었다.

실습 중심의 교육 훈련 과정을 마련하기 위해서는 현재 해당 직종에서 일을 하고 있는 현직자를 강사로 초빙하는 방안이 강구되어야 할 것으로 보여진다.

“저희는 실습조차 없어서 다시 센터 선생님들이 실습지를 따로 마련해 주셔서 그렇게 해서 실습을 하게 됐어요. 그러니까 이제, 모두 다 실습을 한 게 아니라, 일부 몇 명만 실습을 하게 되니, 강사 선생님도 거기서 오는 약간 불편함도 있었고, 교육생들도 거기서 오는 불편함이 정말 많았어요. 서로들 눈치 보느라고, 왜냐하면 실습 나가시는 분들은 나 실습 때문에 좀 더 강사님한테 피드백을 받고 싶은데라는 것도 있었고, 아니면 실습을 안 나가시는 분들은 나 다른 교육을 더 받고 싶은데라는 건데, 서로 시간을 뺏는 그런 상황이었거든요. 그래서 시간을 조금 지자체에서 더 할애를 해서, 시간을 조금 더 하면 훨씬 더 낫지 않을까라는 생각을 했어요.” (직훈생4)

“현장 중심, 취업 중심으로 커리큘럼이 만들어져야 된다는 게 확실하고. 그 다음에 실습 중심이어야 되는데.” (새일3)

“내가 배운 게 노동시장을 교육과정 안에 적용해 볼 수 있는 비용들. 그런 커리큘럼들을 지원해야 된다는 생각이 들어요. 따로 갈 게 아니라 그 세트로 가야 된다는 생각이 들어서 그건 좀 했으면 좋겠다라는 생각들이 좀 듭

니다. 지원 포인트가.” (새일1)

“어쨌든 직업훈련은 이 교육의 끝이 취업의 출발선에 있는 사람들이어서 가능하면 우리가 들어가고 싶은 쪽에서 일했던 사람들이 와서 강의하게 해야 된다.” (새일1)

## 제4절 소 결

본 장에서는 한국고용정보원에서 제공하는 고용행정통계를 활용하여 비취업 여성의 직업훈련 성과를 분석하였고, 지역인적자원위원회 팀장들, 여성새로일하기센터 직원들, 그리고 직업훈련 참여생을 대상으로 한 초점 집단토의 (Focus Groups Discussion) 결과를 바탕으로 여성 직업훈련의 특성과 정책 과제를 도출하였다. 주요 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 실업자 훈련 참여자 수는 2019년까지 비교적 안정적으로 유지되어 오다가, 코로나19 사태 이후 급격하게 증가하는 추세를 보이고 있었다. 또한 실업자 훈련 참여 여성이 남성에 비해 압도적으로 많은 것으로 나타났으며, 전체 훈련 참여자 중 여성의 비율은 2023년 현재 약 70%에 육박하는 것으로 드러났다.

둘째, 실업자 훈련 참여자의 연령대가 성별에 따라 큰 차이를 보이고 있었다. 남성 실업 훈련 참여자의 경우 거의 절반가량이 30대 이하 (10대와 20대)로 밝혀졌지만, 여성 중 같은 연령대는 4분의 1 정도에 그치고 있었다. 한편 2023년의 경우 여성 실업 훈련 참여자 중 40대와 50대가 차지하는 비중은 44.3%이었지만, 남성 참여자 중 같은 연령대가 차지하는 비중은 22.2%에 그쳤다. 이렇게 남성에 비해 여성 실업 훈련 참여자 중 40대와 50대의 비중이 2배 정도 높은 것은 30대에 임신, 출산, 육아로 인하여 노동시장에서 이탈하였다가, 자녀가 어느 정도 성장한 이후 다시 노동시장으로 복귀하려는 여성의 비율이 상대적으로 높기 때문인 것으로 보여진다.

셋째, 지역별 실업자 훈련 참여 인구 분포를 보면 서울시의 실업자 훈련

참여 인원이 지속적으로 증가하고 있었으며, 서울이 주민등록인구통계에서 차지하는 비율보다 높은 실업 훈련 참여자 비율을 나타내고 있었다. 반대로 경기도를 포함한 다른 지역의 실업자 훈련 참여자 비율은 주민등록인구통계 비율보다 낮았다. 이는 지역 실업자 중 상당수가 서울로 이동하여 실업 훈련에 참여하고 있다는 점을 시사하며, 서울에 집중된 일자리 기회와 관계가 깊을 것으로 예측된다.

넷째, 성별로 선호하는 실업자 교육 훈련에서도 차이가 발견되었다. 남녀 모두 가장 선호하는 교육 훈련은 경영·행정·사무직과 음식서비스업이지만, 이들 직종을 제외하면 여성은 주로 보건의료직이나 돌봄 서비스직 훈련을 선호하고, 남성은 기계장비 설비 및 생산 등을 선호하는 것으로 나타났다. 이는 산업별로 젠더 구별(gender segregation)이 강하게 나타나는 특성으로 인하여 성별로 자신들에게 상대적으로 유리한 직종에 대한 교육 훈련에 참여하는 경향이 반영된 것으로 보여진다.

다섯째, 실업자 훈련기관의 수는 2022년 현재 15만 개 정도로 파악되고 있으며, 훈련기관 중 가장 높은 비중을 차지하는 것은 학원인 것으로 나타났다. 또한 실업자 훈련을 위한 학원의 수는 점차 증가하는 추세를 보이고 있다.

여섯째, 실업자 훈련 수수료율은 대체로 매우 높은 수준에서 유지되고 있었다. 그러나 국가기간전략산업직종훈련의 수수료율은 실업자계좌제에 비해 현저하게 낮게 나타났다. 그러나 취업률은 국가기간전략산업직종훈련이 월등하게 높은 것으로 밝혀졌다. 이는 코로나19라는 비상사태를 거치면서 실업자 직업훈련 시장에서도 양극화 현상이 일어나고 있다는 것을 암시한다. 즉 국가 기간산업이나 전략산업에서 인력 부족이 발생할 경우 실시하는 국가 기간전략산업직종훈련의 특성상 취업률이 높을 수밖에 없고, 실업자계좌제의 경우 실업자 개인이 주도적으로 직업훈련에 참여하는 형태인 만큼 취업률이 높지 않아 이 둘의 격차가 점차 커지고 있는 것으로 생각된다.

일곱째, 질적 분석 결과, 직업훈련 참여 여성은 주로 중장년층의 비율이 높고, 학력 수준도 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 또한 직업훈련 참여 여성의 상당수가 여전히 육아로부터 자유롭지 못하며, 가사 등을 병행하여야 하기에 시간적인 제약이 많은 것으로 나타났다. 따라서 젊은 남성을 중심

으로 짜여진 직업훈련 프로그램에는 여성들이 참여하기를 주저하는 경향도 있는 것으로 나타났다. 전반적으로 이들 여성에 대한 사회적 인식은 매우 낮은 수준이며, 이들을 위한 정책을 기획하고 시행하는 과정에서 일부 남성의 이의 제기로 인해 젠더 이슈로 변질되는 경우도 종종 발생하고 있었다.

여덟째, 여성 직업훈련은 직접적인 효과와 간접적인 효과가 있는 것으로 밝혀졌다. 직접적인 효과로는 참여자의 자신감 및 자기 효능감 상승과 직업훈련 참여로 인한 실질 임금 상승이 있는 것으로 나타났다. 노동시장에서 장기간 이탈한 여성들의 경우 자신감이 많이 낮아진 상태에 있는 경우가 많으며, 설사 취업에 성공하지 못하더라도 훈련 과정을 통해 “나도 할 수 있다”는 자신감을 획득하는 경우가 많은 것으로 관찰되었다. 이러한 자신감은 장기적으로 이들이 다시 노동시장으로 복귀하는 힘의 원천이 되는 것으로 보여진다. 또한 직업훈련을 통해 취업이 이루어질 경우 이런 과정없이 취업한 경우보다 더 많은 임금을 받고 있는 것으로 보고되었다. 이러한 직접적인 효과에 더하여 일자리를 찾는 데 소요되는 비용이 절감될 수 있고, 지역정주를 제고에도 긍정적인 효과가 있는 것으로 보여진다.

아홉째, 여성 직업훈련의 가장 큰 이슈는 교육 관련 물적·인적 인프라의 부족인 것으로 드러났다. 교육 훈련장 자체를 확보하는 것도 쉽지 않고, 대부분의 시설이 설비투자 부족으로 노후화된 것으로 보여진다. 이로 인하여 상대적으로 고학력이고 젊은 인구가 직업훈련을 기피하는 현상으로까지 이어지고 있는 것으로 보여진다. 뿐만 아니라 여성들을 위한 직업훈련의 범위가 매우 한정적인 것으로 나타났다. 마지막으로 직업훈련 수요와 공급의 미스매치 문제가 있는 것으로 드러났다.

열째, 여성 직업훈련 시스템 개선을 위해서 다음과 같은 사항들이 제안되었다. ① 직업훈련 성과평가 체계 개선, ② 재직자를 위한 직업훈련 확대, ③ 정부의 지원 확대, ④ 직업훈련 종사자에 대한 처우개선 및 역량 강화, ⑤ 정보 전달체계 고도화, ⑥ 훈련 참여를 이끌어 내기 위한 수단의 다양화, ⑦ 교육 방식의 다양화, ⑧ 실습 중심의 커리큘럼 확대.

종합적으로 볼 때 현재의 여성 직업훈련 시스템을 개선해 나가기 위해서는 여성들의 특성을 정밀하게 파악하고, 이들의 정책적 욕구를 면밀하게 분석하는 작업이 선행되어야 할 것으로 보인다. 궁극적으로는 사회 전반의 여

성 직업훈련에 대한 인식 개선이 이루어져야 하고, 여성들이 경제활동인구로 진입 또는 재진입할 수 있도록 지속적으로 다각도의 정책적 개입이 이루어져야 할 것이다.

## 제 5 장 결 론

### 제1절 연구 요약

본 보고서는 여성의 경력단절 예방과 비취업 상태에 있는 여성들의 노동 시장 재진입 고취 방안을 인적자본 투자의 관점에서 고찰하였다. 여성들의 지속적인 경제활동 참여를 위해 정부의 일·가정 양립 정책이 확대되고 있지만 보다 근본적으로 여성의 지속적인 경제활동을 촉진하기 위해서는 인적자본을 강화하는 것이 중요하다. 인적자본 투자는 생산성 향상을 통해 고용의 질을 개선하고 여성의 노동시장 정착도를 높일 것이기 때문이다.

본 연구는 인적자본 투자가 여성의 경제활동 지속성에 미치는 효과를 살펴보기 위해 고용 형태에 따라 세 가지 주제에 대한 분석을 진행하였다. 제2장에서는 임금근로자의 직업 교육 훈련 효과, 제3장에서는 자영업자의 인적자본과 교육 훈련의 효과, 제4장에서는 비취업 여성의 직업훈련 성과를 검토하였다.

먼저, 제2장에서는 여성과 남성 재직자의 인적자본 투자 격차와 특징에 대한 현황을 살펴보고, 출산 전 여성 취업자의 인적자본 투자가 출산 후 경력단절의 위험을 낮출 수 있는지 분석하였다. 이때 인적자본 투자란 취업, 창업, 승진, 직무능력 향상 등 직업과 관련된 교육 및 훈련에의 참여를 의미한다. 인적자본 투자는 생산성 향상을 통해 노동시장을 이탈했을 때의 기회

비용을 높이고 궁극적으로 노동시장 정착률을 높이는 역할을 할 수 있다.

평생교육 개인실태조사를 통해 분석한 결과, 일반적으로 비형식 교육 참여 비율은 여성이 높지만 그중에서도 직업 관련 목적의 교육 참여 비율은 남성이 높았다. 직업 관련 교육은 모든 연령대에서 남성이 여성보다 참여 비율이 높고 남녀 모두 연령이 증가할수록 참여 비율은 낮아졌다. 직업 관련 교육 참여는 30~34세에서 성별 격차가 가장 크게 나타나고(7.56%p), 35~39세, 40~44세까지도 남성 취업자는 여성 취업자보다 직업 관련 교육 참여 비율이 6%p 이상 높았다.

직업 관련 교육 참여는 기업 규모에 따라 큰 차이를 보였다. 10인 이하 소규모 기업 재직자 중 직업 관련 교육 참여자 비율은 남녀 모두 15% 수준이다. 반면, 300명 이상 기업 종사자의 교육 참여 비율은 여성 48%, 남성 52%로 나타나 10인 이하 기업 종사자의 교육 참여율보다 3배 이상 높은 비율을 보였다. 모든 종류의 비형식 교육 참여자 중 직업 관련 목적 교육에 참여한 비율을 비교해 보아도 300인 이상 기업에서는 여성 68%, 남성 78%인 반면, 10인 이하 기업에서는 여성 42%, 남성 53%로 나타나 기업 규모에 따라 직업 관련 교육 참여자 비율이 큰 차이를 보인다.

나이, 학력, 거주지역, 근속연수, 종사상 지위, 사업체 규모와 같은 인적 특성과 일자리 특성을 모두 통제했을 때에는 직업 관련 교육 참여율의 성별 격차가 유의하지 않았다. 학력, 종사상 지위, 기업 규모는 직업 관련 교육 참여 여부에 큰 영향을 미친다. 직업 관련 교육 참여와 양의 상관관계를 보이는 상용직, 대규모 기업 종사 여부는 남성이 여성보다 더 높은 비율로 나타나는 특성이기 때문에 이들 변수가 포함되면 직업 관련 교육 참여에서의 성별 격차는 유의하지 않은 수준으로 감소하는 것이다.

지난 한 해 동안 직업 관련 교육 참여가 현재 임금에 미치는 영향을 보면 개인 특성, 근속기간, 일자리 특성, 사업체 규모까지 통제하더라도 직업 관련 교육에 참여한 여성은 참여하지 않은 여성보다 임금이 3.7% 유의하게 높다. 남성은 이들 특성을 모두 통제했을 때 교육 참여가 임금에 미치는 영향이 유의하지 않게 나타났다. 이 결과는 교육 투자와 임금의 관계성이 남성보다는 여성에게서 더 크게 나타남을 보여준다.

이 결과에는 인과적 영향과 상관관계가 모두 반영되어 있는데, 인과적 영

향과 상관관계 모두 중요한 시사점을 가진다. 먼저 인적자본 투자의 효과(인과적 영향)가 존재한다면 직업 관련 교육에의 투자는 성별 임금 격차를 낮추고 여성의 임금을 상승시켜 노동시장 이탈의 기회비용을 높이는 역할을 할 수 있다. 둘째, 상관관계의 영향으로 여성 교육 참여 집단이 남성 교육 참여 집단보다 임금의 영향을 더 많이 받는 것이라면 이는 여성에게서 교육 투자 결정에 임금의 역할이 크다는 의미로 해석할 수 있다. 그렇다면 이 결과는 여성의 인적자본 투자가 남성보다 임금에 따른 격차가 더 크게 나타날 수 있음을 함의한다.

마지막으로 제2장에서는 한국노동패널 데이터를 이용하여 출산 전 인적자본 투자가 출산 후 경력단절 위험에 미치는 영향을 고정효과 모형을 이용하여 추정하였다. 출산 후 여성들은 출산 전 해와 비교하여 평균적으로 37.2%p 취업 가능성이 감소하고 자녀 출산으로 인한 여성들의 노동공급 감소는 출산 후 12년까지도 출산 이전으로 회복하지 못하고 유지되는 모습을 보인다. 출산 전 직업 관련 교육·훈련 참여는 경력단절 위험을 크게 감소시킨다(17.3%p). 출산 전 인적자본 투자는 출산 후 계속하여 취업 상태를 유지할 확률을 높이므로 출산 후 근로시간과 근로소득이 덜 감소하는 효과도 나타났다. 이러한 긍정적 효과는 출산 직후 단기간 또는 특정 시점에서만 관찰되는 것이 아니라 출산 직후부터 출산 후 8년까지 장기간에 걸쳐 지속적으로 나타난 결과이다.

제3장에서는 취업자로서 자영업자의 인적자본이 자영업 생존과 어떠한 관련이 있는지, 이는 자영업자의 성별에 따라 어떠한 차이를 보이는지 분석하였다. 이를 위해 자영업자의 생존 기간을 성별, 인적 자본별로 분석하고, 자영업 폐업에 교육 수준, 직업훈련, 그리고 노동시장 경력이 어떻게 영향을 미치는지 분석하였다. 또한, 자영업 진입 직전 일자리의 종사상 지위별로 이러한 영향이 어떻게 달라지는지 살펴보기 위해 임금 근로, 자영업, 무급가족종사, 그리고 비취업자로 구분하여 분석하였다.

자영업 유지 기간에 따른 누적 생존율 추이를 보면, 창업 초기 1~2년까지 폐업 위험이 급격하게 증가한 뒤, 5년이 될 때까지 상승세를 보이다가 5년 이후 상대적으로 안정세를 보였다. 창업 초기 1년까지 생존율의 성별 차이가 크지 않았지만, 2년 이후부터 여성 자영업자의 폐업 위험이 커지며, 자

영업 유지 기간이 길어짐에 따라 폐업 위험의 상승세도 크게 나타났다. 직업훈련 경험이 있는 자영업자의 생존율은 자영업 유지 기간 내내 직업훈련을 받지 않은 경우보다 높았다. 특히, 창업 이후 직업훈련을 받은 자영업자는 폐업 위험이 가장 큰 창업 초기부터 생존율이 높았으며, 자영업 유지 기간이 길어질수록 직업훈련을 받지 않았거나 받았더라도 창업 전에 받은 자영업자와의 생존율 격차는 더욱 커졌다. 특히, 자영업자 생존율의 성별 격차는 직업훈련을 받은 그룹 내에서는 확인되지 않았다.

자영업 진입 직전 종사상 지위별 생존율 차이를 보면, 여성과 남성 모두 취업자 지위에서 자영업으로 진입한 경우, 비취업자에서 노동시장 진입을 위해 자영업으로 진입한 경우보다 생존율이 높았다. 여성의 경우 자영업에서 자영업으로 이동한 경우가 임금 근로자에서 자영업자로 이동한 경우보다 생존율이 높았으나, 남성은 이와 반대로 임금 근로자에서 자영업자가 된 경우의 생존율이 높았다. 이러한 결과는 여성 자영업자의 폐업 위험이 남성 자영업자보다 높지만, 직업훈련 경험, 자영업 진입 이전 노동시장 경력에 기반한 개별 자영업자의 인적자본 역량에 따라 자영업의 생존 기간이 달라질 수 있음을 보여준다.

자영업 폐업 결정요인의 성별 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 나이가 많을수록 여성 자영업자의 폐업 가능성은 낮아졌다. 미혼에 비해 기혼 여성의 폐업 가능성이 높았으며, 결혼 해체를 경험하였을 경우 이러한 위험은 증가하였다. 노동시장에서 현재까지 축적한 자영업 경력이 길수록 여성 자영업자의 자영업 유지 가능성이 높아졌지만, 임금 근로 경력은 오히려 자영업 유지 가능성을 감소시켰다. 노동시장에서 축적한 임금 근로 경력은 여성 자영업자의 임금 근로로의 이행에 긍정적 영향 요인으로 작용하는 것으로 알려져 있다(김영아, 2021). 본 연구에서 확인된 긴 임금 근로 경력과 높은 교육 수준이 자영업 폐업에 미치는 긍정적 영향은 인적자본이 높은 여성 자영업자의 경우 잠재적으로 자영업 이탈 뒤 일자리 선택의 폭을 넓히기 때문으로 판단된다.

창업 이후 받은 직업훈련은 여성 자영업자의 생존에 긍정적 영향 요인으로 작용하였지만, 창업 이전받은 직업훈련은 생존 가능성을 낮췄다. 직업훈련이 자영업의 지속 기간에 긍정적 영향 요인임은 알려졌지만(안주엽·성

지미, 2003), 직업훈련을 받은 시기에 따라 자영업의 생존에 미치는 영향의 방향이 달라질 수 있음을 보여주는 것이다.

남성 자영업자의 경우 여성과 유사하게 연령이 증가할수록 폐업 가능성이 낮아졌다. 15세 미만 가구원이 많을수록 남성 자영업자의 폐업 가능성이 증가하여, 미성년 가구원에 대한 부양책임이 남성 자영업자의 자영업 유지에 영향을 미치는 가족 요인임을 확인하였다. 교육 수준이 높을수록, 임금 근로자로서 노동시장 경력이 길수록 폐업 가능성이 증가하였다. 직업훈련 경험의 영향 또한 여성과 유사하게 창업 이후 받은 직업훈련이 자영업 유지에 긍정적으로 작용하였다.

직전 종사상 지위별 자영업 폐업 결정요인을 인적자본 중심으로 요약하면 다음과 같다. 교육 수준이 높을수록 무급가족종사자와 비취업자에서 자영업으로 진입한 여성의 폐업 가능성이 증가하였지만, 자영업자가 다시 새로운 자영업을 시작한 경우 폐업 가능성이 감소하였다. 한편, 남성 자영업자에게 높은 교육 수준은 비임금근로에서 자영업으로 이행한 경우에만 폐업 가능성을 증가시키는 요인으로 나타났다. 자영업 경력이 길수록 임금 근로자였던 남녀 자영업자의 생존 가능성이 증가하였다. 반대로, 임금 근로 경력은 자영업에서 자영업으로 이행을 한 경우라도 자영업 생존 가능성을 감소시켰다. 남녀 자영업자 모두 창업 이후 받은 직업훈련 경험이 자영업 유지에 미치는 긍정적 영향은 직전 일자리가 자영업이었던 경우에서도 확인된다.

마지막으로 제4장에서는 한국고용정보원에서 제공하는 고용행정통계를 활용하여 비취업 여성의 직업훈련 성과를 분석하고, 직업훈련 공급자와 수요자를 대상으로 한 초점 집단토의(Focus Groups Discussion)를 진행하였다. 직업훈련 공급자로 지역인적자원위원회 팀장들과 여성새로일하기센터 직원들을 포함하였고, 직업훈련 수요자로 직업훈련 참여생을 포함하였다.

주요 연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 실업자 훈련 참여자 수는 2019년까지 비교적 안정적으로 유지되어 오다가, 코로나19 사태 이후 급격하게 증가하는 추세를 보이고 있었다. 또한 실업자 훈련 참여 여성이 남성에 비해 압도적으로 많은 것으로 나타났으며, 전체 훈련 참여자 중 여성의 비율은 2023년 현재 약 70%에 육박하는 것으로 드러났다.

둘째, 실업자 훈련 참여자의 연령대가 성별에 따라 큰 차이를 보이고 있

었다. 남성 실업 훈련 참여자의 경우 거의 절반가량이 10대와 20대로 밝혀졌지만, 여성 중 같은 연령대는 25% 정도에 그치고 있었다. 한편 2023년의 경우 여성 실업 훈련 참여자 중 40대와 50대가 차지하는 비중은 44.3%이었지만, 남성 참여자 중 같은 연령대가 차지하는 비중은 22.2%에 그쳤다. 이렇게 남성에 비해 여성 실업 훈련 참여자 중 40대와 50대의 비중이 2배 정도 높은 것은 30대에 임신, 출산, 육아로 인하여 노동시장에서 이탈하였다가, 자녀가 어느 정도 성장한 이후 다시 노동시장으로 복귀하려는 여성의 비율이 상대적으로 높기 때문인 것으로 보여진다.

셋째, 지역별 실업자 훈련 참여 인구 분포를 보면 서울시의 실업자 훈련 참여 인원이 지속적으로 증가하고 있었으며, 서울이 주민등록인구통계에서 차지하는 비율보다 높은 실업 훈련 참여자 비율을 나타내고 있었다. 반대로 경기도를 포함한 다른 지역의 실업자 훈련 참여자 비율은 주민등록인구통계 비율보다 낮았다. 이는 지역 실업자 중 상당수가 서울로 이동하여 실업 훈련에 참여하고 있다는 점을 시사하며, 서울에 집중된 일자리 기회와 관계가 깊을 것으로 예측된다.

넷째, 성별로 선호하는 실업자 교육 훈련에서도 차이가 발견되었다. 남녀 모두 가장 선호하는 교육 훈련은 경영·행정·사무직과 음식서비스업이지만, 이들 직종을 제외하면 여성은 주로 보건의료직이나 돌봄 서비스직 훈련을 선호하고, 남성은 기계장비 설비 및 생산 등을 선호하는 것으로 나타났다. 이는 산업별로 젠더 구별(gender segregation)이 강하게 나타나는 특성으로 인하여 성별로 자신들에게 상대적으로 유리한 직종에 대한 교육 훈련에 참여하는 경향이 반영된 것으로 보여진다.

다섯째, 실업자 훈련기관의 수는 2022년 현재 15만 개 정도로 파악되고 있으며, 훈련기관 중 가장 높은 비중을 차지하는 것은 학원인 것으로 나타났다. 또한 실업자 훈련을 위한 학원의 수는 점차 증가하는 추세를 보이고 있다.

여섯째, 실업자 훈련 수수료율은 대체로 매우 높은 수준에서 유지되고 있었다. 국가기간전략산업직종훈련의 수수료율은 실업자계좌제에 비해 현저하게 낮게 나타났지만 취업률은 국가기간전략산업직종훈련이 월등하게 높은 것으로 밝혀졌다. 이는 코로나19라는 비상사태를 거치면서 실업자 직업훈련

시장에서도 양극화 현상이 일어나고 있는 것을 암시한다. 즉 국가 기간산업이나 전략산업에서 인력 부족이 발생할 경우 실시하는 국가기간전략산업직종훈련의 특성상 취업률이 높을 수밖에 없고, 실업자제좌제의 경우 실업자 개인이 주도적으로 직업훈련에 참여하는 형태인 만큼 취업률이 높지 않아 이 둘의 격차가 점차 커지고 있는 것으로 생각된다.

일곱째, 질적 분석 결과 직업훈련 참여 여성은 주로 중장년층의 비율이 높고, 학력 수준도 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 또한 직업훈련 참여 여성의 상당수가 여전히 육아로부터 자유롭지 못하며, 가사 등을 병행하여야 하기에 시간적인 제약이 많은 것으로 나타났다. 따라서 젊은 남성을 중심으로 짜여진 직업훈련 프로그램에는 여성들이 참여하기를 주저하는 경향도 있는 것으로 나타났다. 전반적으로 이들 여성에 대한 사회적 인식은 매우 낮은 수준이며, 이들을 위한 정책을 기획하고 시행하는 과정에서 일부 남성의 이의 제기로 인해 젠더 이슈로 변질되는 경우도 종종 발생하고 있었다.

여덟째, 여성 직업훈련은 직접적인 효과와 간접적인 효과가 있는 것으로 밝혀졌다. 직접적인 효과로는 참여자의 자신감 및 자기 효능감 상승과 직업훈련 참여로 인한 실질임금 상승이 있다. 노동시장에서 장기간 이탈한 여성들의 경우 자신감이 많이 낮아져 있는 경우가 많으며, 취업에 성공하지 못하더라도 훈련 과정을 통해 “나도 할 수 있다”는 자신감을 획득하는 경우가 많은 것으로 관찰되었다. 이러한 자신감은 장기적으로 이들이 다시 노동시장으로 복귀하는 힘의 원천이 되는 것으로 보인다. 또한 직업훈련을 통해 취업이 이루어질 경우 교육과정 없이 취업한 경우보다 더 많은 임금을 받고 있는 것으로 보고되었다. 이러한 직접적인 효과에 더하여 일자리를 찾는 데 소요되는 비용이 절약될 수 있고, 지역 정주율 제고에도 긍정적인 효과가 있는 것으로 보인다.

아홉째, 여성 직업훈련의 가장 큰 이슈는 교육 관련 물적·인적 인프라의 부족인 것으로 드러났다. 교육 훈련장 자체를 확보하는 것도 쉽지 않고, 대부분의 시설이 설비투자 부족으로 노후화된 것으로 보인다. 이로 인하여 상대적으로 고학력이고 젊은 인구가 직업훈련을 기피하는 현상으로까지 이어지고 있었다. 뿐만 아니라 여성들을 위한 직업훈련의 범위가 매우 한정적이고, 직업훈련 수요와 공급의 미스매치 문제도 있는 것으로 보고되었다.

## 제2절 정책제언

본 보고서에서 제시한 연구 결과를 바탕으로 여성 재직자, 자영업자, 비취업자의 인적자본 투자 촉진과 효과성 증대를 위해 다음과 같은 정책제언을 제시한다.

우리나라 여성들은 높은 교육 수준에도 불구하고 경력단절 비율이 높다. 경력단절을 경험한 여성들은 인적자본 마모를 경험하고 재취업의 어려움을 겪거나 재취업에 성공하더라도 이전보다 낮은 임금의 일자리로 매칭되는 경우가 많다. 또한 높은 경력단절 가능성은 자녀 출산의 기회비용을 높여 저출산의 원인으로도 이어진다. 오늘날 저출산 대응 및 여성 경제활동 지원 정책들이 여성들의 경력단절 예방에 방점을 찍는 이유도 경력단절의 장기적 비용이 크기 때문이다.

제2장에서의 분석 결과는 경력단절 예방의 관점에서 노동시장 진입 후 인적자본 투자의 중요성을 강조하며 큰 정책 시사점을 가진다. 우리나라 여성들이 출산 후에도 경제활동을 지속할 수 있도록 다양한 일·가정 양립 정책이 시행되고 있다. 여성 근로자의 인적자본 축적은 근로자 개인과 기업 경쟁력 측면에서 생산적 결과를 야기할 뿐 아니라 정부에서 제공하는 일·가정 양립 정책의 효과성을 높이고 정책 비용을 낮출 수 있을 것으로 기대된다.

또한 여성 취업자의 비형식 교육 참여 비율이 남성보다 높다는 사실은 여성들이 인적자본 투자 자체에 흥미가 낮은 것은 아님을 의미한다. 다만 여성은 남성보다 직업 관련 교육 참여가 적는데, 이는 선호의 문제일 수도 있지만 기회의 문제일 수도 있다. 분석 결과 기업 규모는 직업 교육 참여 여부에 큰 역할을 하는 것으로 나타났다. 여성들은 동일한 교육 수준과 전공을 가졌어도 노동 노동시장 진입 시점부터 남성보다 낮은 임금, 소규모 기업에 진입하는 경향이 있다(Cortés et al., 2023). 대규모 기업에서 직무 능력 향상을 위한 교육 훈련의 기회가 더 많다면 이는 인적자본 투자 기회의 성별 격차로 이어질 수 있는 것이다. 청년 여성들이 진로 역량을 강화하고 본인의 인적자본 수준보다 하향 취업하지 않도록 컨설팅을 포함한 선제적 고용서

비스의 역할이 중요하다.

또한 제2장에서는 근로자의 직업 관련 교육 훈련 참여가 기업 규모의 영향을 크게 받음을 살펴보았다. 현재 중소기업 학습조직화 사업이나 국가 인적자원개발 컨소시엄 사업 등 중소기업 재직근로자의 직업훈련 참여와 직무능력 향상을 위한 훈련 지원 정책이 시행되고 있다. 그럼에도 불구하고 중소기업 재직근로자의 직업훈련 참여 비율이 대규모 기업에 비해 크게 낮은 현상에는 교육 훈련의 낮은 효과성, 낮은 참여 유인, 교육 훈련에 대한 정보 부족, 교육 훈련에 할애할 시간 부족 등 여러 원인이 있을 것이다. 이에 기업 규모에 따른 격차의 원인 진단이 필요하고, 이에 맞는 대안 모색이 요구된다.

제3장에서는 남녀 자영업자 모두 자영업 경력이 길수록 창업 이후 직업훈련을 받았을수록 생존 가능성이 증가함을 발견하였다. 특히, 창업 이전의 직업훈련보다 창업 이후 받은 직업훈련이 자영업 생존에 긍정적 영향을 미쳤다. 이는 자영업자에 대한 직업훈련이 폐업 이후 재기 또는 재취업을 위한 수단뿐 아니라, 자영업자 역량과 사업체의 경쟁력을 강화하여 현재 운영 중인 자영업의 생존 가능성을 연장하는 데도 효과적일 수 있음을 시사한다. 현재 폐업 소상공인의 재기를 위한 직업훈련 지원이 확대되고 있다. 자영업자를 대상으로 한 직업훈련이 폐업한 자영업자뿐 아니라, 현재 자영업을 유지하고 있는 경우도 포함하여 확대할 필요가 있다.

비취업 여성을 대상으로 한 직업훈련 시스템 개선을 위해 현장 관계자들은 ① 직업훈련 성과평가 체계 개선, ② 재직자를 위한 직업훈련 확대, ③ 정부의 지원 확대, ④ 직업훈련 종사자에 대한 처우개선 및 역량 강화, ⑤ 정보전달체계 고도화, ⑥ 훈련 참여를 이끌어내기 위한 수단의 다양화, ⑦ 교육방식의 다양화, ⑧ 실습 중심의 커리큘럼 확대를 제안하였다. 종합적으로 볼 때 현재의 여성 직업훈련 시스템을 개선해 나가기 위해서는 여성들의 특성을 정밀하게 파악하고, 이들의 정책적 욕구를 면밀하게 분석하는 작업이 선행되어야 할 것으로 보인다. 이 밖에도 성과 분석 결과에 기초하여 잠재 취업 희망자와 60대 이상 노년층을 포괄하는 직업훈련 대상의 확대가 요구되고, 지역의 청년 여성들이 좋은 일자리를 통해 지역에 정착할 수 있도록 중장기적 경력설계 지원 및 직업훈련 프로그램의 강화가 필요하다.

## 참고문헌

- 강민수 · 신우진(2024), 「업종 · 상권별 자영업자 생존율 비교연구 : 광주광역시  
시를 중심으로」, 『감정평가학논집』 23(2), pp.101~128.
- 곽은혜(2020), 『임금수준별 모성 임금 격차 분석』, 한국노동연구원.
- 금재호(2016), 「장년층 자영업의 경영성과」, 1-18차년도 노동패널 학술대회.
- 김영아(2021), 「여성 비임금근로자의 노동시장 이행 : 가족력과 직업력의 영  
향」, 『여성경제연구』 19(2), pp.1~29.
- 김영아(2023), 「경력단절 여성의 재취업 형태 결정요인 - 자영업 진입을 중심  
으로-」, 『사회복지정책』 50(1), pp.21~46.
- 김일광(2018), 「우리나라 자영업 업체 현황과 재무특성에 관한 연구 - 산업별  
비중 및 창 · 폐업, 생존기간 분석을 중심으로」, 『지역산업연구』 41(3),  
pp.343~364.
- 김종숙(2015), 「경력단절 여성의 직업훈련 성과」, 『사회과학연구』 22(4),  
pp.179~208.
- 김종숙 · 마경희 · 권소영 · 윤자영 · 안주희(2015), 『정부정책의 여성고용 영  
향과 분야별 개선과제』, 한국여성정책연구원.
- 김준영 · 방글(2015), 「중고령 남성 임금노동자의 자영업 이행과 근로소득의  
변화」, 『산업노동연구』 21(2), pp.35~60.
- 남윤미(2017), 「국내 자영업의 폐업을 결정요인 분석」, BOK 경제연구 제  
2017-5호.
- 문상균 · 박세정(2020), 「중고령층 자영업 이탈 요인 분석 : 자영업 이탈 이유  
를 중심으로」, 『노동경제논집』 43(3), pp.1~31.
- 문유경 · 배호중(2017), 「여성 자영업자의 생존율 분석」, 2017 여성과 빅데이  
터 심포지엄, pp.38~56.
- 문한나(2024), 「자영업자의 도약(Scale-up)을 위한 맞춤형 훈련 과정 개발」,  
『KRIVET Issue brief』 287, 한국직업능력연구원.

- 박미현(2012), 「중고령자 자영업의 생존가능성에 영향을 미치는 요인」, 『글로벌사회복지연구』 2(2), pp.31~49.
- 성재민(2019), 「자영업으로의 진입과 소득 특성 : 한국노동패널조사를 중심으로」, 『노동리뷰』 6월호(171), pp.19~33.
- 신선미 · 김영옥 · 김종숙 · 안준기(2017), 『청년여성의 직업훈련 참여실태와 정책과제』, 한국여성정책연구원.
- 신재열 · 김종성(2020), 「청년층의 자영업 진입에 관한 연구」, 『벤처창업연구』 15(1), pp.247~257.
- 안주엽 · 성지미(2003), 「자영업 지속기간의 결정요인」, 『노동경제논집』 26(2), pp.1~30.
- 오혜은 · 최미향 · 홍경준(2021), 「경력단절 이후 자영업을 선택한 여성의 노동시장 이행 궤적 - 집단기반궤적모형을 중심으로」, 『사회복지정책』 48(3), pp.99~130.
- 유경준 · 강창희(2010), 「직업훈련의 임금효과 분석 : 경제활동 인구조사를 중심으로」, 『KDI Journal of Economic Policy』 32(2), pp.27~53.
- 이가옥 · 장모육(1993), 「주제별 집단토의 방법론 (Focus Group Discussion)」, 『보건사회연구』 13(1), pp.84~98.
- 이석원(2003), 「Propensity Score Matching 방법에 의한 실업자 직업훈련 사업의 효과성 평가」, 『한국행정학보』 37(3), pp.181~199.
- 이영리 · 신명호 · 홍세희(2015), 「생존분석을 적용한 장애인 자영업자 이탈 및 영향요인 분석」, 『조사연구』 16(3), pp.25~44.
- 이주영(2021), 「중고령자 재취업 결정 요인 분석 : 임금 및 비임금 일자리 경쟁 모형을 중심으로」, 『한국인구학』 44(3), pp.1~22.
- 조덕상 · 한정민(2024), 「여성의 경력단절 우려와 출산율 감소」, 『KDI Focus』 132, pp.1~12.
- 진승화 · 이민준(2024), 「거시경제 변수를 활용한 서울 소상공인 폐업을 영향 요인 분석」, 『중소기업연구』 44(2), pp.31~51.
- 최세림 · 고혜원 · 신선호(2022), 『여성고용 확대를 위한 고용서비스 지원방안 연구』, 고용노동부.
- 최화영(2018), 「고령화연구조사(KLoSA) 패널을 활용한 중고령 자영업자의

일자리 이탈 요인에 관한 연구」, 『직업교육연구』 37(1), pp.119~138.

Akyildiz, S. T. and Ahmed, K. H.(2021). “An Overview of Qualitative Research and Focus Group Discussion,” *International Journal of Academic Research in Education* 7(1), pp.1~15.

Cortés, Patricia, Jessica Pan, Laura Pilossoph, Ernesto Reuben and Basit Zafar(2023), “Gender Differences in Job Search and the Earnings Gap : Evidence from the Field and Lab,” *The Quarterly Journal of Economics* 138(4), pp.2069~2126.

Doepke, Matthias, Anne Hannusch, Fabian Kindermann, and Michele Tertilt(2023), “The Economics of Fertility : A New Era,” *Handbook of the Economics of the Family* 1(1), Chapter 4, pp.151~254.

Kwak, Eunhye(2022), “The emergence of the motherhood premium : recent trends in the motherhood wage gap across the wage distribution,” *Review of Economics of the Household* 20(4), pp.1323~1343.

OECD(2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris.

Saldana, J.(2009), *The coding manual for qualitative researchers*, Sage Publications Ltd.

#### [통계자료]

통계청(KOSIS), 「생산연령인구」, [https://kosis.kr/visual/populationKorea/PopulationDashBoardDetail.do;jsessionid=ff8ctbMw3T1CuAc484zNKvfoaHJjpOwnf2T74HMCfNZyahkivNBONTxwTqlll8SZ.STAT\\_SIGA1\\_servlet\\_engine4](https://kosis.kr/visual/populationKorea/PopulationDashBoardDetail.do;jsessionid=ff8ctbMw3T1CuAc484zNKvfoaHJjpOwnf2T74HMCfNZyahkivNBONTxwTqlll8SZ.STAT_SIGA1_servlet_engine4)(검색일 : 2024. 10. 11).

통계청(2024), 「경제활동인구조사」, [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1DA7010S&vw\\_cd=MT\\_ZTITLE&list\\_id=B17&scrId=&seqNo=&lang\\_mode=ko&obj\\_var\\_id=&itm\\_id=&conn\\_path=MT\\_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7010S&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=B17&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do)

(검색일 : 2024. 11. 3).

한국고용정보원(2017~2023), 「고용행정통계」, <https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=040030030>(검색일 : 2024. 9. 25).

한국교육개발원(2017~2019), 「평생학습 개인실태조사」.

한국노동연구원(1998~2022), 「한국노동패널조사」.



◆ 執筆陣

- 박은혜(한국노동연구원 연구위원)
- 김영아(한국노동연구원 연구위원)
- 김근태(고려대학교 부교수)

◆ 研究諮問

- 이승현(한국여성정책연구원 연구위원)

인적자본 투자가 여성의 지속적 노동시장 참여에 미치는 영향

- |            |                                                                                                      |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ▪ 발행연월일    | 2024년 12월 26일 인쇄<br>2024년 12월 30일 발행                                                                 |
| ▪ 발 행 인    | 허 재 준                                                                                                |
| ▪ 발 행 처    | <b>한국노동연구원</b><br>30147 세종특별자치시 시청대로 370<br>세종국책연구단지 경제정책동<br>☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조 판 · 인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508                                                                                 |
| ▪ 등 록 일 자  | 1988년 9월 13일                                                                                         |
| ▪ 등 록 번 호  | 제2015-000013호                                                                                        |

© 한국노동연구원 2024      정가 7,000원

ISBN 979-11-260-0752-3



**한국노동연구원**

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동  
TEL : 044-287-6083      <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0752-3