

노동정책연구
2006. 제6권 제3호 pp.1~32
© 한국노동연구원

연구논문

평생학습과 노동시장 위험*

이병희**

본 연구는 평생학습 참여에 관한 가장 대표적이고 최근의 조사인 「사회통계조사」(통계청, 2004)와 「경제활동인구조사」(통계청, 2003.7~2004.6)를 결합하여 평생학습 참여의 실태와 문제점을 실증적으로 규명하였다. 평생학습 참여율은 OECD 회원국 가운데 최하위 수준으로 나타나, 인적자원개발 투자가 근로생애별로 불균형한 상태이다. 또한 노동시장에 위험에 취약한 근로계층일수록 평생학습 참여가 현저하게 낮은 등 평생학습 참여 기회가 불균등하다. 특히 외환위기 이후 증대하고 있는 실직이나 불안정 고용 등 노동시장에서 직면하는 위험에 대비한 평생학습 참여가 거의 이루어지고 있지 않다. 이상의 분석 결과는 평생학습 논의가 인적자원의 효과적인 개발과 활용으로 이어지기 위해서는 학교교육에 치중한 인적자원개발정책, 대기업 정규직 중심의 직업훈련정책을 혁신할 필요성을 제기한다.

핵심용어 : 평생학습, 노동시장 위험, 이행 노동시장

논문접수일: 2006년 8월 7일, 심사의뢰일: 8월 9일, 심사완료일: 9월 22일

* 본 연구에 사용된 자료의 구성에 도움을 주신 노동부 여성철 사무관과 통계청 담당자에게 감사드린다.

** 한국노동연구원 연구위원(lbh@kli.re.kr)

I. 문제 제기

우리나라는 상대적으로 우수하고 풍부한 노동력에 기반하여 경제성장을 이루어왔다고 평가받아 왔지만, 최근 들어서는 인적자원개발 투자가 낮은 수준이 아님에도 불구하고 그 효과에 대한 의문이 증가하고 있다. 고등교육의 급속한 팽창과 노동시장 진입 이후의 향상훈련을 지원하는 현재의 인적자원개발 체계가 노동시장 변화에 능동적으로 대응하지 못함으로써 혁신주도적인 성장과 사회 통합 달성에 기여하지 못하고 있다는 비판이 커지고 있는 것이다.

최근 들어 인적자원정책의 주요한 의제로 대두되고 있는 평생학습론은 청소년기에 집중적인 인적자원 투자를 수행하는 학교교육과 기업간·근로자간 인적자원개발 기회가 불균등한 직업훈련으로 양분되어 있는 현재의 인적자원개발 체계 문제점을 시정하기 위한 모색이라고 할 수 있다. 평생학습의 필요성은 다음과 같이 요약될 수 있다.

우선, 학령기에 국한하는 전통적인 학교교육 모델(front-end model)은 기술변화와 경쟁의 심화에 따른 기술과 숙련의 수명주기 단축 상황에 제대로 대응할 수 없다. 12~16년의 정규교육만으로는 약 40여 년에 걸친 근로생애를 안정적으로 유지할 수 없는 상황이 초래되고 있는 것이다. 대학이 ‘보통’ 고등교육으로까지 전환되었지만, 일터와 학교를 오가며 학습할 수 있는 평생교육기관의 기능을 수행하지 못하고 있으며, 교육과 노동시장 간의 괴리는 큰 상태이다. 평생학습은 학교교육에 치우친 우리나라의 인적자원 투자의 불균등을 시정하는 과제를 안고 있다.

둘째, 자본과 노동의 요소 투입 위주의 발전전략이 한계에 직면하고 있는 상황에서 새로운 성장 잠재력을 확보하기 위해서는 연구개발에 의한 기술·지식의 창출만이 아니라 평생학습을 통한 인적자원의 질 향상이 업그레이드가 요구되고 있다. 그러나 노동시장에서의 인적자원개발 투자가 극히 낮으며, 특히 중위 기술인력 양성에 필요한 인적자원개발 투자가 미흡한 형편이다. 따라서 생산현장의 점진적인 혁신(incremental innovation)을 담당하는 근로자의 평생능

력개발이 평생학습의 중요한 과제다.

셋째, 외환위기 이후 비용축소형 구조조정이 급격하게 진행되면서 고용조정 중심의 유연화가 심화되고 있다. 그러나 고용조정 중심의 유연화가 노동력의 효율적인 재배분을 통해 노동시장의 효율성을 제고하기보다는 근로자의 고용 불안정 및 임금 저하 등을 통해 노동시장의 불안정성을 높일 가능성이 커지고 있다. 평생고용 관행이 약화되면서 증가하는 실직 위험과 노동력의 유동화에 대응하여 효과적으로 인적자원에 투자하는 것은 근로자-일자리 일치도(job match quality) 개선과 고용안정을 통해 노동시장의 유연성과 안정성을 확보하는 주요한 수단의 하나이다(이병희, 2005a). 평생학습은 노동시장 위험에 대응한 적응력을 제고하는 주요한 정책의 하나로 자리매김될 필요가 있다.

넷째, 기업간·근로자간 노동시장 내 격차가 확대되고 있다. 더구나 글로벌 경쟁의 심화와 숙련편향적인 기술진보(skill-biased technological change)는 지식·숙련의 격차(knowledge·skill gap)에 따른 양극화를 심화할 가능성이 높다. OECD(2005)는 전체 노동력간에 보다 평등한 숙련 구성이 사회 통합뿐만 아니라 경제 성장에 더 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 지적하고 있다. 평생학습은 인적자본 수준이 낮은 취약계층에게 제2의 학습 기회(second chance)를 부여하여 노동시장에 안정적으로 통합하는 과제를 안고 있다(2)3).

다섯째, 우리나라는 유례없는 저출산·고령화를 경험하고 있으며, 이에 따라 중장기적으로 노동력 부족과 노동시장의 활력 둔화가 심각한 문제로 대두될 것으로 전망되고 있다(4). 지속적인 능력개발을 위한 평생학습 기회의 부여는 조기

-
- 2) Tuijnman and Schömann(1996)은 노동시장에서 평생학습이 매우 불균등하게 이루어지는 경향이 있음을 밝히고 있다. 저학력자 근로자의 숙련 개발을 통하여 학력기의 교육격차를 보상(compensation hypothesis)하기보다는 오히려 학력 수준이 높을수록 평생학습 참여가 높아 숙련 격차가 확대(accumulation hypothesis)되기 때문에, 정부의 적절한 시장 개입이 필요함을 주장하고 있다.
- 3) 외환위기 이후 근로빈곤이 빈곤의 주요한 형태로 대두되고 있으며, 일시적으로 빈곤을 탈출하더라도 불안정한 일자리와 반복적인 미취업에 따라 재빈곤화하고 있다는 분석 결과는 단순히 노동시장 참여를 촉진하는 정책(activation policy)만으로는 탈빈곤을 유도하기 어렵다는 사실을 보여준다(이병희, 2005b).
- 4) 안주엽(2005)은 중장기 인력수급을 전망하면서 가장 큰 애로 요인으로 고령화가 대두될 것임을 지적하고 있다. 노동수요 측면에서 잠재성장률을 유지하는 반면 노동공급 측면에서 경제활동참가율이 충분히 진작되지 않는다면 2010년부터 본격적인 인

퇴직을 억제하거나 노동시장 내에서 원활한 이동을 보장함으로써 사회적 부담을 경감하고 활동적인 고령화(active aging) 여건을 조성하는 데 기여할 수 있을 것이다.

그러나 최근 국내에서 논의되는 평생학습론은 지식기반경제의 만병통치약(panacea)으로 제시되거나, ‘생애에 걸친 학습권의 보장’과 같은 추상적인 논의에 머무르고 있는 것이 사실이다. 또한 인적자원의 ‘개발’과 ‘활용’·‘배분’을 아우르는 통합적 관점이 부재하여, ‘평생학습 기회가 많을수록 좋다(the more, the better)’는 식의 효과를 고려하지 않는 투자를 야기할 가능성도 높다.

본 연구는 우리나라 인적자원개발의 가장 큰 문제점 중의 하나가 과잉투자가 우려될 정도로 학령기의 정규 교육투자에 치중하고 있는 반면 노동시장 진입 이후에는 인적자원개발이 제대로 이루어지고 있지 않다는 문제 의식에서 출발하고 있다. 이를 위해 국내의 평생학습 참여에 관한 가장 대표적이고 최근의 조사인 「사회통계조사」(통계청, 2004)를 이용하였으며, 특히 평생학습 참여 기회의 불균등 실태와 노동시장 위협에 대응한 평생학습 참여 실태를 분석하기 위하여 「사회통계조사」와 「경제활동인구조사」(통계청)를 결합하여 분석하였다.

우선 제Ⅱ장에서는 우리나라 인적자원개발의 문제점을 살펴본다. 국제비교를 통해 청소년기 학교교육 중심의 인적자원개발과 노동시장에서의 낮은 평생학습으로 대표되는 인적자원투자의 근로생애 단계별 불균형 문제를 다루게 될 것이다. 특히 국제비교를 통하여 OECD 회원국 가운데 우리나라의 평생학습 참여율, 특히 직무관련 평생학습 참여율이 최하위 수준에 머무르고 있다는 사실을 확인하게 될 것이다. 제Ⅲ장에서는 평생학습 참여 기회의 불균등 실태를 분석한다. 특히 노동시장 위협에 취약한 계층일수록 평생학습 참여가 낮으며, 다른 나라와 비교해도 평생학습 참여가 매우 불균등하다는 사실을 확인할 수 있을 것이다. 제Ⅳ장에서는 노동시장 이행과정에서 경험하는 위협에 대응하여 성인들이 얼마나 평생학습에 참여하고 있는가를 살펴본다. 이를 위해 노동시장 이행 경험을 실직, 직장 이동, 자영업으로의 이동, 종사상 지위간 이동 등 네 가지로 구분하고, 이러한 이행 경험별로 평생학습 참여 실태를 분석한다. 마지

력난이 발생할 것으로 전망하고 있다.

막으로 제V장에서는 이상의 발견을 요약하고 정책적 시사점을 살펴본다.

II. 인적자원투자의 근로생애 단계별 불균형

1. 청소년기 학교교육에 치중

고등교육기관 진학률이 급격하게 증가하여 2004년 현재 81.3%에 이르고 있으며, 대학 졸업생수도 1980년에 비해 무려 5배나 증가하였다. 대학교육의 팽창은 전 세계적인 추세이지만, 고등교육 진학률 수준이나 증가 속도는 세계 최고 수준으로, 경제발전 단계나 소득수준을 감안할 때에도 이례적인 것으로 평가된다. 또한 우리나라의 GDP 대비 공교육비(공공 부담+민간 부담) 비중은 8.2%에 이르러, 사교육비 지출을 제외하고도 미국의 7.3%, OECD 평균 6.2%에 비해 월등히 높다(OECD, 2004b : 229).

고등교육의 대중화에 따라 교육수준이 급격하게 상승하여 왔지만, 여전히 젊은 세대(younger generation)에게 교육투자가 집중되는 현상이 지속되고 있으며, 이에 따라 세대별로 교육수준의 현저한 차이를 보이고 있다. <표 2>를 보면, 2002년 현재 25~34세 연령계층에서 고졸 이상 학력자가 차지하는 비중은 95%로, OECD 회원국 가운데 최고 수준을 기록하고 있는 반면 55~64세 연령계층에서 고졸 이상 학력자는 불과 31%에 불과하다. 두 연령계층간에는 무려 64%포인트의 격차가 존재하여 OECD 회원국 가운데 최고 수준으로 나타난다. 또한 대졸 이상 학력자가 차지하는 비중도 25~34세 연령계층에서는 41%인 반

<표 1> 고등교육 진학률 국제비교

(단위: %)

	한국	미국	일본
1990	33.2	59.9	36.3
2000	68.0	63.3	49.1
2004	81.3	-	-

자료: 교육인적자원부(2004. 9), 「대학경쟁력 강화를 위한 대학구조개혁 방안」.

면 55~64세에서는 9%에 불과하여, 두 연령계층간 대졸 이상 학력자가 차지하는 비중의 격차가 OECD 회원국 가운데 최고 수준이다.

〈표 2〉 연령계층별 학력 구성비의 국제비교(2002)

(단위: %, \$)

	고졸 이상						대졸 이상						1인당 GDP
	25~64	25~34	35~44	45~54	55~64	A-B	25~64	25~34	35~44	45~54	55~64	C-D	
	(A)			(B)			(C)			(D)			
룩셈부르크	57	64	59	53	46	18	19	23	20	16	15	8	47,204
노르웨이	86	95	91	83	73	22	31	39	32	28	22	17	42,246
스위스	82	88	85	80	75	13	25	27	27	25	21	6	37,331
미 국	87	87	88	89	84	3	37	40	39	40	33	7	36,012
덴마크	80	85	81	80	72	13	28	29	30	30	22	7	32,218
일 본	84	94	94	82	64	30	36	50	45	31	18	32	31,195
아일랜드	60	77	65	51	37	40	26	37	25	19	14	23	31,117
아이슬란드	59	64	62	58	48	16	26	29	29	26	16	13	29,617
스웨덴	82	91	87	79	67	24	33	39	34	31	26	13	27,191
영 국	64	70	65	62	56	14	27	31	27	26	20	11	26,473
네덜란드	66	76	71	62	53	23	25	27	26	23	19	8	26,047
오스트리아	78	85	82	74	67	18	14	14	16	15	11	3	25,536
핀란드	75	88	85	71	52	36	33	40	38	30	23	17	25,322
독 일	83	85	86	84	77	8	23	21	26	25	21	0	24,099
프랑스	65	79	68	60	48	31	24	36	23	19	15	21	24,032
벨기에	61	77	66	55	41	36	28	38	29	24	18	20	23,757
캐나다	83	89	86	82	69	20	43	51	43	41	32	19	23,536
이탈리아	44	60	50	39	24	36	10	12	11	10	7	5	20,636
호 주	61	73	62	58	46	27	31	36	32	30	23	13	20,410
스페인	41	58	46	31	18	40	24	37	25	17	10	27	15,989
뉴질랜드	76	82	80	76	62	20	30	30	31	32	26	4	15,367
그리스	50	72	58	42	28	44	19	24	22	16	10	14	12,124
포르투갈	20	35	20	14	8	27	9	15	9	7	5	10	12,111
한 국	71	95	79	51	31	64	26	41	28	13	9	32	11,479
체 코	88	94	91	85	80	14	12	12	14	11	11	1	7,183
헝가리	71	82	79	73	48	34	14	15	14	14	13	2	6,540
멕시코	13	21	7	9	13	8	5	11	3	3	5	6	6,354
폴란드	47	53	48	46	37	16	12	16	11	11	11	5	4,894
슬로바키아	86	93	91	84	68	25	11	12	11	12	9	3	4,483
터 키	25	31	25	20	14	17	9	11	8	9	7	4	2,604
OECD 평균	65	75	69	61	50	25	24	28	24	21	16	12	

자료: OECD(2004), Education at a Glance, p.58 and p.71; 통계청, www.kosis.go.kr

학교교육은 청소년기의 전일제 학생을 중심으로 중단 없는 학업을 수행하는 연령 폐쇄적인 교육체제에 머무르고 있다고 할 수 있다. 이처럼 청소년기에 집중된 교육투자는 과도한 입시경쟁과 사교육비 부담을 낳고 있으며, 노동시장 진입 이후에는 학습 참여가 거의 이루어지지 않는 결과로 이어지고 있다⁵⁾. 우리나라 성인의 교육 등록률은 30대가 1.7%, 40대가 0.4%에 불과하여 OECD 평균 수준인 5.4%, 1.5%에 크게 못 미치고 있다(OECD, 2004 : 278).

산업화 단계에서 젊은 세대에게 집중적으로 교육투자하는 정책은 경제성장을 위해 제한된 재원을 효과적으로 배분하는 유효한 전략일 수 있다(Ashton et al., 1999). 그러나 경쟁의 세계화, 기술의 급격한 변화, 품질 중심의 경쟁 등에 따른 숙련 수요의 변화를 학령기의 교육만으로 대응하는 것은 한계가 있다. 일과 연계된 지속적인 학습이 변화에 능동적으로 대응할 수 있는 능력을 배양할 수 있기 때문이다(OECD, 2004a).

2. 성인의 낮은 평생학습 참여

성인의 평생학습 참여에 관해 국내에서 가장 신뢰할 수 있는 조사는 통계청의 「사회통계조사」이다. 이 조사는 4년 주기로 실시하는 교육 부문 조사에서 평생학습 참여도를 조사하고 있다. 가장 최근에 실시된 2004년 조사에서는 전국의 약 33,000 표본가구 내의 만 15세 이상 가구원(재학생, 휴학생, 재수생 제외)을 대상으로 지난 1년 동안(2003. 6. 20~2004. 6. 19)의 직장연수, 학원수강, 교양강좌, 직업훈련, TV·라디오·인터넷 강좌, 기타로 나누어 평생학습 참여 여부 및 참여 기간, 그리고 앞으로 받고 싶은 교육 등을 묻고 있다.

<표 3>에서 2004년 현재 성인의 1년 동안의 평생학습 참여율은 21.6%로 나타나, 평생학습 참여 희망률 58.7%에 비해 크게 낮은 수준이다. 「사회통계조사」에서는 평생학습 참여 동기를 묻지 않기 때문에, 본 연구에서는 근로자의

5) 연령 폐쇄적인 교육제도는 학력에 의해 임금과 지위가 결정되는 노동시장 구조와 밀접한 관련을 가진다. 그러나 최근 들어 청년 대졸자의 취업난이 심각할 뿐만 아니라 청년층에서는 대졸자와 고졸자의 임금격차가 감소하고 있으며, 같은 대졸자 집단 내에서도 임금격차가 확대되는 등 인적자원의 신호기제로서 학력의 기능이 약화되는 징후를 보이고 있다(이병희 외, 2005a).

〈표 3〉 평생학습 참여율(15세 이상)

(단위: 천명, %)

		빈도수	비중
평생학습 유형	직장연수	3,555.4	(10.9)
	학원수강	1,397.4	(4.3)
	교양강좌	1,546.6	(4.7)
	직업훈련	753.4	(2.3)
	방송청취	1,541.3	(4.7)
	기타	148.4	(0.5)
평생학습 참여율		7,061.9	(21.6)
직무관련 평생학습 참여율		4,145.1	(12.7)
평생학습 참여 희망률		19,216.8	(58.7)
전 체		32,757.0	(100.0)

자료: 통계청(2004), 「사회통계조사」.

숙련과 직결되는 직무관련 평생학습을 직장연수 및 직업훈련으로 정의하였다. 성인의 12.7%가 1년 동안 직무관련 평생학습에 참여한 것으로 나타난다.

우리나라의 평생학습 참여율이 어느 수준인지를 파악하기 위해 다른 나라와 비교하여 보자. 성인의 평생학습 참여율을 국가별로 비교하는 것은 매우 어려운 것이 사실이다. 국가별로 성인의 평생학습 참여율을 비교할 때 직면하는 주요한 어려움은 평생학습에 대한 정의나 준거 기간 등이 조사마다 다르다는 점이다. 작업장에서의 훈련만을 포함하는 조사가 있는가 하면, 개인적인 사유에 의한 학습도 포함하는 조사도 있다.

<표 4>는 OECD(2005)가 제시한 국가별 성인(25~64세)의 평생학습 참여 비중이다. 제시된 자료는 유럽연합 노동력조사(ELFS), 유럽직업훈련개발센터(CEDEFOP)의 Eurobarometer survey, 유럽연합의 계속직업훈련조사(CVTS),

6) 통계청의 조사 지침에 따르면, 직장연수는 자신이 소속된 직장에서 실시하는 교육이나 연수로, 직업훈련은 기업체나 공단 등에서 실시하는 직업훈련(영농교육 포함)으로 구분하고 있다. 그러나 이러한 구분은 명확하지 않으며, 실제 조사 과정에서는 응답자의 해석에 따라 응답한 것으로 보인다(장원섭, 2000). 따라서 본 연구에서는 두 응답을 구분하지 않고 직무관련 평생학습으로 통합하여 분석한다.

〈표 3〉 성인(25~64세)의 평생학습 참여율 국제비교

(단위: %)

	ELFS (2002)	Eurobarometer (2003)	CVTS (1999)	IALS (1994~98)	National Sources
준거 기간	4주	1년	1년	1년	1년
오스트리아	7.5	33.0	31.0		34.7
캐나다				40.6	
덴마크	18.4	56.2	53.0	60.1	
핀란드	18.9	53.3	50.0	64.8	
독 일	5.8	32.0	32.0		
헝가리	3.2		12.0	25.5	
한국(2000)					18.9
한국(2004)					23.4
멕시코					9.6
네덜란드	16.3	41.5	41.0	42.9	
노르웨이	13.3	41.7		53.5	
폴란드	4.3		16.0	19.0	
포르투갈	2.9	11.9	17.0	15.7	
스페인	5.0	28.2	25.0		
스웨덴	18.4	51.9	61.0	59.2	
스위스	24.7			45.3	
영 국	22.3	39.6	49.0	53.7	
미 국				48.1	52.1
단순 평균	12.4		35.2	44.0	

주: 한국(2004)의 통계는 통계청(2004), 「사회통계조사」 원자료 분석 결과임.
 자료: OECD(2005), Promoting Adult Learning, p.16.

OECD의 국제성인문해력 조사(IALS), 그리고 각 나라별 조사 결과 등의 5가지이다. ELFS는 성인의 4주 동안 평생학습 참여를 조사하고 있으며, 나머지 조사들은 지난 1년 동안의 평생학습 참여 실태를 조사하고 있다.

한국의 「사회통계조사」와 가장 유사한 국제비교 조사는 OECD가 조사하는 국제성인문해력조사(IALS)이다. IALS는 「사회통계조사」와 마찬가지로 평생학습을 광범위하게 정의하고 있는데, 우리나라의 평생학습 참여율을 IALS와 비

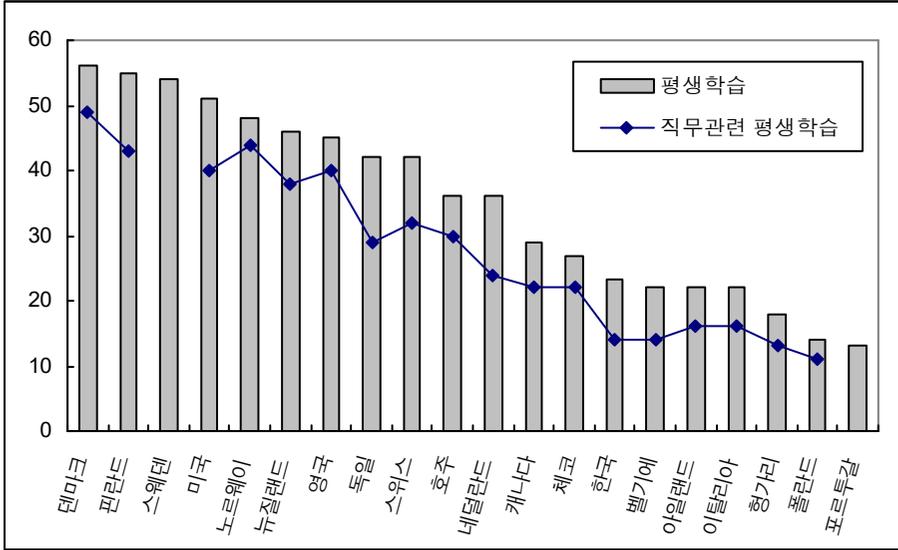
교할 수 있도록 25~64세 성인으로 한정하여 제시한 것이 [그림 1]이다. 이 때 직무관련 평생학습 참여율은 IALS가 평생학습 동기를 물어 경력 또는 직업관련 목적을 위한 평생학습 참여를 별도로 조사한 것과는 달리, 우리나라의 경우 직장연수와 직업훈련 참여를 통합한 것이다. 한국 성인(25~64세)의 1년 동안 평생학습 참여율 23.4%는 다른 주요 국가들의 평균 참여율 44.0%에 비해 크게 낮다⁸⁾⁹⁾. 또한 근로자 숙련과 직결되는 직무관련 평생학습 참여율은 14.1%로서, 최하위 수준에 머무르고 있다. 그리고 [그림 2]를 보면, 1인당 국민소득이 높을수록 직무관련 평생학습 참여율은 높은 것으로 나타난다. 또한 우리나라는 1인당 국민소득 수준에 비하여 직무관련 평생학습 참여율이 낮음을 알 수 있다.

이러한 분석 결과는 우리나라의 인적자원개발이 정규교육 단계에서는 과잉 투자를 우려할 정도로 투자가 이루어지고 있지만, 고용안정 및 경쟁력 강화와 직결되는 노동시장에서의 인적자원에 대한 투자는 매우 낮음을 보여 준다. 즉 우리나라의 인적자원개발은 청소년기의 교육에 치중하여 왔으며, 노동시장에 진입한 이후에는 인적자본 축적이 거의 정체되고 있다고 해도 과언이 아니다. 이처럼 노동시장에서의 인적자원개발에 대한 낮은 투자는 실직이나 불안정 고용 등 노동시장에서 직면하는 위협에 근로자가 능동적으로 대응하지 못하는 문제를 야기한다.

-
- 7) IALS의 평생학습 설문은 다음과 같다. 'During the past 12 months, did you receive any training or education including courses, private lessons, correspondence courses, workshops, on-the-job training, apprenticeship training, arts, crafts, recreation courses or any other training or education?'
- 8) IALS가 6시간 미만의 단기적인 평생학습 활동을 제외하는 반면 「사회통계조사」는 제한 없이 모두 포함하고 있으며, 조사 대상에 전일제 학생만이 아니라 재수생도 제외한다는 점에서 「사회통계조사」의 평생학습 참여율이 오히려 다소 과대 측정될 수 있다.
- 9) 한국의 평생학습 참여율을 <표 4>의 CVTS에서의 평생학습 참여율 35.2%와 비교하면 그 격차는 줄어든다. 그러나 CVTS는 '10인 이상 사업체에 종사하고 있는 취업자'를 대상으로 하는 '계속직업훈련'에 대한 조사인 반면, 「사회통계조사」는 '모든 성인'에 대해 다양한 '평생학습' 활동을 조사하고 있으므로 두 조사 결과를 단순 비교할 수 없다.

[그림 1] 성인(25~64세)의 평생학습 참여율 국제비교

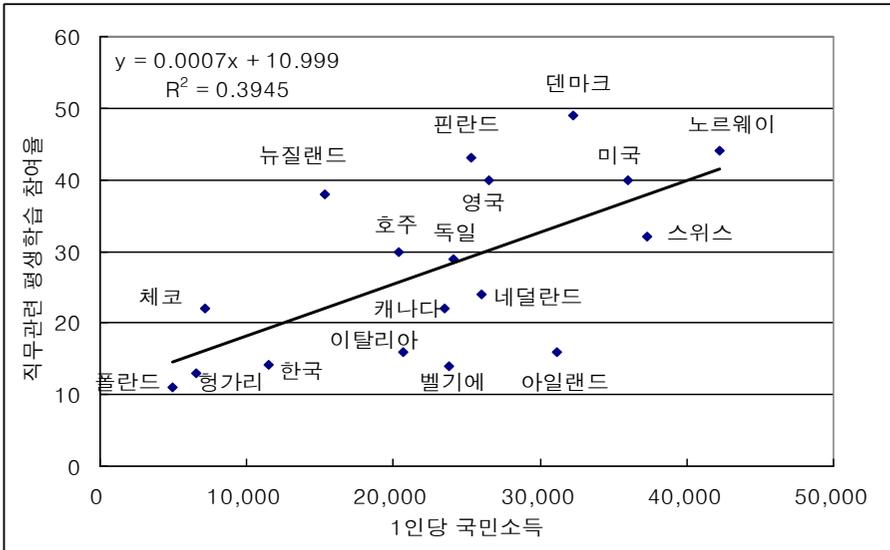
(단위: %)



자료: OECD, Education at a Glance, 2002; 통계청, 「사회통계조사」, 2004

[그림 2] 성인의 직무관련 평생학습 참여율과 1인당 국민소득의 관계

(단위: \$, %)



자료: OECD, Education at a Glance, 2002; 통계청, 「사회통계조사」, 2004

Ⅲ. 평생학습 참여 기회의 불평등

평생학습의 필요성은 경제적인 효율성과 형평성 양자의 측면에서 제기되어 왔다. 전자와 관련하여 성인의 평생학습은 인적자본 축적에 있어서 학교교육 이외에 주요한 추가적인 투입 요인이며, 실제로 생산성, 혁신, 취업 가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되어 왔다. 후자와 관련해서는 저숙련자에 대한 제2의 학습 기회의 부여는 성장과 사회 통합에 기여할 수 있다고 주장되어 왔다(OECD, 2005). 특히 평생학습은 기회의 평등을 촉진할 수 있는 대표적인 정책 수단으로 인식되어 왔다.

본 연구에서는 인적 특성별로 평생학습 참여 실태를 살펴보기 위하여 「사회통계조사」(통계청)와 「경제활동인구조사」(통계청)를 개인별로 결합한 자료를 구성하였다. 「사회통계조사」는 「경제활동인구조사」와 동일한 표본을 대상으로 조사하기 때문에, 2004년 6월에 조사된 「사회통계조사」에서 평생학습 관련 설문 응답자(재학생·재수생·휴학생 제외)를 2004년 6월의 「경제활동인구조사」와 결합하였다¹⁰⁾. 이렇게 결합된 자료를 통해 일반적인 인적 특성뿐만 아니라 노동력 상태별로 평생학습 참여 실태를 분석할 수 있다.

<표 5>에는 인적 특성별로 평생학습 참여 실태가 제시되어 있다. 우선 성별로 보면, 평생학습 참여 희망률은 차이가 없지만, 평생학습 참여율은 남성이 여성에 비해 다소 높게 나타난다. 특히 직무관련 평생학습 참여율은 남성이 여성의 2배를 상회하고 있다. 이는 여성의 경제활동참가율이 낮을 뿐만 아니라 기업 내에서도 인적자원개발 기회가 적기 때문인 것으로 생각된다¹¹⁾.

연령계층별로는 20~30대의 젊은 계층에서 직무관련 평생학습 참여율이 가장 높으며, 50세 이상에서는 뚜렷이 낮은 것으로 나타난다. 노동시장으로부터

10) 원자료에 수록되어 있는 가구번호, 가구원 관리번호, 성, 생년월일을 확인하여 이를 개인 식별번호로 삼아 두 조사간 결합자료를 구성하였다. 결합된 최종 표본은 55,520명이다.

11) 취업상태에 있더라도 여성의 직무관련 평생학습 참여율은 13.3%로 나타나, 남성의 20.5%에 비해 훨씬 낮은 수준이다.

퇴출 압력이 높은 중장년층에게 제2의 경력개발을 통해 안정적인 노동시장 참여 기회가 주어지지 않는다면, 고령화의 개인적·사회적 부담은 더욱 증가하게 될 것이다.

한편 학력수준별로는 교육수준이 높을수록 직무관련 평생학습 참여율이 높게 나타난다. 대졸 이상은 29.2%에 이르고 있지만, 초졸 이하는 2.6%, 중졸은 4.5%에 불과하며 고졸자도 10.1%에 머무르고 있다. 학교교육 수준의 격차에 더하여 평생학습 참여율의 격차가 누적됨으로써 숙련수준별로 노동시장에서의 불평등은 확대될 수 있을 것이다.

노동력 상태별로도 직무관련 평생학습 참여율은 현저한 차이를 보이고 있다. 취업자가 17.5%인 반면, 실업자는 6.6%, 비경제활동인구는 1.8%에 불과하다. 취업자의 종사상 지위를 보면, 고용이 불안정한 취업자일수록 평생학습 참여율이 낮다. 상용직 근로자의 직무관련 평생학습 참여율이 36.2%인 데 비해, 임시직은 10.7%, 고용주는 10.4%, 자영업자는 9.2%이며, 일용직은 2.6%, 무급가족 종사자는 3.3%에 불과하다. 고용이 불안정한 근로자, 자영업 종사자에 대한 낮은 인적자원 투자는 경력 상승 기회를 제한되거나 원활한 노동시장 이동을 저해할 수 있다.

기업 규모별로 보면, 300인 이상 대기업에 종사하는 취업자의 직무관련 평생학습 참여율이 46.3%에 이르는 데 비해, 5인 미만 소기업은 7.5%, 5~9인 기업은 10.7%에 그치는 등 중소기업에 종사하는 취업자의 직무관련 평생학습 참여율이 크게 낮은 수준이다. 직업별로도 숙련별 평생학습 참여 격차가 뚜렷하다.

<표 6>은 직무관련 평생학습의 참여 여부에 대한 로짓 분석 결과를 제시한 것이다. <모형 1>은 전체를 대상으로 개인의 인적 특성과 노동력 상태의 효과를 분석한 결과이며, <모형 2>는 취업자를 대상으로 산업, 직업, 기업 규모를 추가로 통제하여 분석한 결과이다. 분석 결과는 평생학습 참여 기회가 매우 불균등하며, 여성, 저학력자, 저숙련자, 미취업자, 비정규 근로자, 자영업 종사자, 영세 기업 종사자 등 노동시장 위험에 취약한 근로계층일수록 평생학습 참여가 현저하게 낮음을 보여준다¹²⁾.

12) 직무관련 평생학습 참여가 연령간에 유의한 차이가 발견되지 않은 것은 세대별로 교육수준에 매우 큰 차이가 있기 때문이다.

〈표 4〉 평생학습 참여 현황(15세 이상, 재학·재수생 제외)

(단위: %)

		평생학습 참여율	직무관련 평생학습 참여율	평생학습 참여 희망률
전 체		21.6	12.7	58.7
성	남자	23.8	17.6	58.4
	여자	19.5	8.2	58.9
연령	15~19세	19.0	6.8	66.6
	20~29세	32.5	18.8	80.5
	30~39세	29.2	17.6	76.9
	40~49세	21.7	13.3	62.3
	50~59세	14.4	8.7	46.1
	60세 이상	7.3	3.0	19.8
학력	초졸 이하	5.0	2.6	19.8
	중졸	9.1	4.5	43.6
	고졸	18.7	10.1	66.6
	전문대졸	35.5	21.7	82.5
	대졸	44.9	28.0	81.5
	대학원졸	53.4	38.3	77.0
노동력 상태	취업	24.7	17.5	61.6
	실업	20.6	6.6	67.8
	비경활	14.1	1.8	49.5
종사상 지위 (취업자)	상용	44.9	36.2	77.1
	임시	18.2	10.7	64.3
	일용	7.1	2.6	46.0
	고용주	18.3	10.4	62.7
	자영업자	14.8	9.2	46.3
	무급가족종사자	9.9	3.3	45.3
기업 규모 (취업자)	1~4인	13.7	7.5	49.0
	5~9인	17.9	10.7	37.5
	10~29인	28.0	20.0	32.7
	30~99인	38.5	29.6	27.8
	100~299인	41.4	34.3	23.3
	300인 이상	54.6	46.3	21.4
직업 (취업자)	관리자	44.5	34.2	18.6
	전문가	42.9	30.1	19.7
	준전문가	44.4	32.3	17.9
	사무직	13.8	7.1	42.0
	서비스판매직	17.4	10.8	39.3
	농어업숙련직	16.6	13.5	74.9
	기능원	13.3	9.3	42.6
	조작조립원	17.2	13.6	40.3
	단순노무직	7.5	4.0	54.5

주: ()은 분석 대상임.

자료: 「사회통계조사」(통계청, 2004)와 「경제활동인구조사」(통계청, 2004. 6) 결합자료.

〈표 5〉 직무관련 평생학습 참여 요인(로지분석)

	<모형 1> (전체)			<모형 2> (취업자)		
	추정계수	(표준오차)	Odds Ratio	추정계수	(표준오차)	Odds Ratio
상수항	-0.997	(0.049) ***		-0.365	(0.071) ***	
성 [남성]						
여성	-0.141	(0.033) ***	0.868	-0.278	(0.039) ***	0.757
혼인 [미혼]						
기혼	0.115	(0.050) **	1.121	0.138	(0.054) **	1.148
사별·이혼	-0.409	(0.091) ***	0.665	-0.322	(0.097) ***	0.725
연령 [20~29세]						
15~19세	0.065	(0.237)	1.067	-0.321	(0.295)	0.725
30~39세	0.007	(0.053)	1.007	0.117	(0.058) **	1.124
40~49세	0.045	(0.060)	1.046	0.119	(0.065) *	1.126
50~59세	0.067	(0.069)	1.069	0.038	(0.075)	1.039
60세 이상	0.002	(0.083)	1.002	-0.279	(0.094) ***	0.756
학력 [고졸]						
중졸 이하	-0.558	(0.050) ***	0.572	-0.644	(0.057) ***	0.525
전문대졸	0.597	(0.048) ***	1.816	0.340	(0.054) ***	1.404
대졸 이상	0.929	(0.035) ***	2.531	0.482	(0.044) ***	1.619
노동력 상태 [상용직]						
임시직	-1.202	(0.044) ***	0.301	-0.808	(0.050) ***	0.446
일용직	-2.365	(0.105) ***	0.094	-1.685	(0.113) ***	0.185
고용주	-1.506	(0.066) ***	0.222	-0.827	(0.079) ***	0.437
자영업자	-1.131	(0.045) ***	0.323	-0.783	(0.081) ***	0.457
무급가족종사자	-2.045	(0.098) ***	0.129	-1.866	(0.120) ***	0.155
실업자	-1.875	(0.133) ***	0.153			
비경제활동인구	-3.003	(0.066) ***	0.050			
산업 [제조업]						
농림어업				2.217	(0.081) ***	9.178
전기가스수도업				0.890	(0.214) ***	2.436
건설업				-0.173	(0.084) **	0.842
도소매음식숙박업				0.067	(0.062)	1.069
운수창고통신업				0.450	(0.067) ***	1.568
금융보험부동산업				0.596	(0.059) ***	1.815
기타 서비스업				0.696	(0.051) ***	2.007
직업 [관리기술직]						
사무서비스직				-0.099	(0.057) *	0.905
생산직				-0.686	(0.050) ***	0.504
규모 [300인 이상]						
1~ 4인				-1.448	(0.078) ***	0.235
5~ 9인				-1.188	(0.071) ***	0.305
10~ 29인				-0.736	(0.059) ***	0.479
30~ 99인				-0.530	(0.056) ***	0.589
100~299인				-0.387	(0.064) ***	0.679
-2Log L	31,971.972 ***			27,088.451 ***		
N	55,520			37,181		

주: []은 기준변수이며, *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.
 자료: 「사회통계조사」(통계청, 2004)와 「경제활동인구조사」(통계청, 2004. 6) 결합자료.

〈표 7〉 성인(25~64세)의 직무관련 평생학습 참여율의 불평등 국제비교

(단위: %, 배)

	전 체	성 별			학 력			
		남자 (A)	여자 (B)	B/A	중졸이하 (C)	고졸	대졸이상 (D)	D/C
덴마크	49	48	49	1.0	29	51	70	2.4
노르웨이	44	45	44	1.0	22	44	62	2.8
핀란드	43	41	45	1.1	24	41	65	2.7
영 국	40	43	37	0.9	28	52	70	2.5
미 국	40	39	41	1.1	14	35	58	4.1
뉴질랜드	38	43	35	0.8	29	45	62	2.1
스위스	36	27	40	1.5	11	32	48	4.4
호 주	30	34	26	0.8	19	33	55	2.9
독 일	29	34	23	0.7	9	26	43	4.8
네덜란드	24	30	17	0.6	14	27	40	2.9
캐나다	22	22	22	1.0	8	19	33	4.1
체 코	22	27	17	0.6	15	29	38	2.5
아일랜드	16	16	15	0.9	9	21	41	4.6
이탈리아	16	21	11	0.5	6	27	46	7.7
한 국	14	20	9	0.4	4	10	28	7.0
벨기에	14	18	10	0.6	4	19	33	8.3
헝가리	13	12	13	1.1	5	11	35	7.0
폴란드	11	12	9	0.8	5	18	27	5.4

자료: OECD, Education at a Glance, 2002, p.251; 통계청, 「사회통계조사」, 2004.

그러나 인적 특성별로 평생학습 참여가 불균등한 현상은 어느 나라에서나 마찬가지라는 지적이 있을 수 있다. 이러한 지적의 타당성을 살펴보기 위해 <표 7>에 인적 특성별 직무관련 평생학습 참여율의 국제비교 통계를 제시하였다. 성별로 보면, 여성의 직무관련 평생학습 참여율은 남성에 비해 45% 수준에 불과하여, 성별로 평생학습 참여가 매우 불평등한 국가에 해당한다. 또한 학력수준별로 보더라도 많은 국가들에서 대졸 이상 성인의 평생학습 참여율이 중졸 이하 성인에 비해 2배 수준인 데 비해 우리나라는 무려 7배에 이른다.

즉 우리나라는 평생학습 참여 수준이 낮을 뿐만 아니라 인적 특성별로 평생학습 참여가 다른 나라에 비해 매우 불균등하다는 사실을 확인할 수 있다.

IV. 노동시장 이행과 평생학습

1. 분석 자료

외환위기 이후 양질의 일자리 감소와 비정규직 중심의 일자리 증가, 전통적 자영업 부문의 구조조정이 가속화되고 있다. 이에 따라 실직 및 직장이동을 경험할 가능성이 증가하고 있으며, 노동시장의 불안정성과 양극화가 심화되고 있다(이병희 외, 2005b). 이러한 노동시장 위험에 대응하여 평생학습은 숙련 수요의 변화에 대응한 적응력을 갖추으로써 고용안정과 고용의 질을 개선하는 데 기여할 수 있을 것이다¹³⁾.

실직과 직장이동 등의 노동시장 위험에 대응하여 성인들이 얼마나 평생학습에 참여하는가를 살펴보기 위하여, 본 연구에서는 「경제활동인구조사」와 「사회통계조사」를 결합하여 노동시장 이행과 평생학습 참여 간의 관계에 대해 분석하고자 한다. 월별로 조사되는 「경제활동인구조사」를 개인별로 연결하여 패널자료를 구성함으로써 노동력 상태의 이동을 추적할 수 있다. 2004년에 조사된 「사회통계조사」는 2003년 6월 20일~2004년 6월 19일에 걸친 1년 동안의 평생학습 참여 여부를 묻고 있기 때문에, 이에 대응된 「경제활동인구조사」 패널자료를 구성하였다. 구체적으로는 2003년 7월부터 2004년 6월에 걸친 「경제활동인구조사」를 개인별로 추적하여 패널자료로 만들고, 이를 「사회통계조사」에서 평생학습 관련 설문 응답자(재학생·재수생·휴학생 제외) 자료와 결합하였다.

13) 유럽을 중심으로 빠르게 확산되고 있는 이행노동시장(transitional labor market) 논의에 따르면, 비정규 고용의 증대, 여성의 노동시장 참여, 고령화 등에 따라 노동력 상태간의 이행이 증가하고 있으며, 남성 가장 중심의 완전고용이 불가능해진 상황에서는 노동시장에서의 원활한 이행을 지원하는 것이 노동시장정책과 사회보장체계의 목표가 되어야 함을 강조하고 있다(Schmid, 1998; Schmid and Gazier, 2002; 정원호, 2004). 노동시장 이행을 지원하기 위해 광범한 노동시장정책과 사회정책의 혁신방안들이 제출되고 있는데, 평생학습은 그 주요한 정책 중의 하나이다(Schömann and O'Connell, 2002).

〈표 7〉 표본 특성

		평균	(표준편차)
여 성		0.467	(0.499)
연 령	30~39세	0.243	(0.429)
	40~49세	0.304	(0.460)
	50~59세	0.180	(0.384)
	60~69세	0.162	(0.368)
학 력	중졸 이하	0.359	(0.480)
	전문대졸	0.079	(0.270)
	대졸 이상	0.171	(0.376)
노동력 상태	임금근로자 경험	0.645	(0.478)
	상용근로자 경험	0.308	(0.462)
	임시·일용 근로자 경험	0.389	(0.488)
	자영업 경험	0.429	(0.495)

자료: 「사회통계조사」(2004)와 「경제활동인구조사」(2003. 7~2004. 6) 결합 패널자료.

본 연구에서는 노동시장 이행을 크게 실직, 직장이동, 자영업(또는 임금근로자)으로의 이행, 종사상 지위간 이행이라는 네 가지로 분류하여, 이행 경험 여부 및 이행을 경험하는 횟수를 노동시장 위험을 대표하는 지표로 사용하였다. 노동시장 이행 과정에서 경험하는 위험과 평생학습 참여 간의 관계¹⁴⁾를 살펴보기 위한 본 연구의 목적에 따라 분석 대상을 분석 기간 1년 동안에 취업을 경험한 자로 한정하였으며, 최종적으로 분석에 사용한 표본은 33,453명이었다.

2. 취업자의 실직과 평생학습 참여

〈표 9〉에는 취업경험자가 한 해 동안 직면하는 실직 경험 횟수와 그에 따른 평생학습 참여도가 제시되어 있다. 취업경험자가 한 해 동안 실업이나 비경제

14) 우리가 사용하는 자료는 지난 1년간의 평생학습 경험 여부와 동 기간 동안의 노동시장 이행 여부이다. 따라서 노동시장 이행을 경험한 취업자, 다시 말해 노동시장 위험에 직면한 취업경험자가 얼마나 평생학습에 참여하는가를 살펴보게 된다.

〈표 8〉 취업 경험자의 실직과 평생학습 참여

(단위: 명, %)

		빈도수	평생학습 참여율	직무관련 평생학습 참여율	평생학습 참여 희망률
실직 경험 횟수	0	25,469 (76.1)	25.5	18.9	60.1
	1	6,586 (19.7)	15.2	6.7	48.9
	2	1,183 (3.5)	11.7	3.4	48.9
	3+	215 (0.6)	7.4	0.9	44.7
실직 경험 없음		25,469 (76.1)	25.5	18.9	60.1
실직 경험 있음		7,984 (23.9)	14.5	6.1	48.8
전 체		33,453 (100.0)	22.9	15.8	57.4

주: ()는 취업자 가운데 실직을 경험한 비중임.
 자료: 「사회통계조사」(2004)와 「경제활동인구조사」(2003. 7~2004. 6) 결합자료

활동 상태 등의 실직을 경험하는 비중은 무려 23.9%에 이르고 있다. 실직을 경험한 취업자의 평생학습 참여율은 14.5%로 나타나, 실직을 경험하지 않은 취업자의 25.5%에 크게 못 미친다. 특히 직무관련 평생학습 참여율은 실직을 경험한 취업자가 6.1%에 불과하여, 실직을 경험하지 않은 취업자의 18.9%에 비해 1/3 수준이다. 또한 실직 경험 횟수가 늘어날수록 평생학습 참여율은 낮아져, 2회 이상의 반복적인 실직을 경험할 경우 평생학습 참여는 더욱 낮은 것으로 나타난다.

<표 10>에는 취업 경험자의 직무관련 평생학습 참여에 대한 로짓 분석 결과가 제시되어 있다. 인적 특성별로 보면, 여성, 중고령층, 저학력층의 직무관련 평생학습 참여가 낮은 것으로 나타난다. 인적 특성을 통제한 상태에서 실직 경험은 실직을 경험하지 않은 취업자에 비해 직무관련 평생학습 참여율이 60.2% 낮으며, 실직 경험 횟수가 많을수록 직무관련 평생학습 참여는 유의하게 낮은 것으로 나타난다. 이는 실직 위험에 대응한 평생학습 참여가 거의 이루어지고 있지 않음을 의미한다.

〈표 9〉 취업 경험자의 실직 경험과 직무관련 평생학습 참여(로지분석)

	추정 계수	(표준오차)	Odds Ratio	추정 계수	(표준오차)	Odds Ratio
상수항	-1.352	(0.053) ***		-1.352	(0.053) ***	
실직 경험	-0.922	(0.052) ***	0.398			
실직 횟수				-0.805	(0.046) ***	0.447
여성	-0.433	(0.035) ***	0.649	-0.435	(0.035) ***	0.647
30~39세	-0.136	(0.052) ***	0.873	-0.133	(0.052) ***	0.875
40~49세	-0.199	(0.053) ***	0.819	-0.197	(0.053) ***	0.821
50~59세	-0.185	(0.064) ***	0.831	-0.185	(0.064) ***	0.831
60세 이상	-0.409	(0.080) ***	0.664	-0.414	(0.080) ***	0.661
중졸 이하	-0.741	(0.053) ***	0.476	-0.739	(0.053) ***	0.478
전문대졸	0.766	(0.054) ***	2.151	0.762	(0.054) ***	2.142
대졸 이상	1.167	(0.038) ***	3.211	1.163	(0.038) ***	3.198
-2 Log L	25,719.520 ***			25693.496 ***		
N	33,453					

주: 기준변수는 남성 15~29세 고졸임.

***는 1% 수준에서 유의함.

자료: 「사회통계조사」(2004)와 「경제활동인구조사」(2003. 7~2004. 6) 결합자료.

〈표 10〉 임금근로자의 노동시장 이행과 평생학습 참여

(단위: 명, %)

		빈도수	평생학습 참여율	직무관련 평생학습 참여율	평생학습 참여 희망률
전 체		21,589 (100.0)	27.4	20.0	63.9
직장 이동	0	18,240 (84.5)	30.1	22.4	66.8
	1	1,703 (7.9)	17.1	9.7	57.3
	2	558 (2.6)	10.6	5.9	44.4
	3+	1,088 (5.0)	7.1	2.8	36.3
자영업 이동	0	20,041 (92.8)	28.3	20.8	65.3
	1+	1,548 (7.2)	15.5	9.8	45.9
실직	0	16,277 (75.4)	31.4	24.6	66.9
	1	4,306 (19.9)	16.4	6.8	55.6
	2	841 (3.9)	10.6	3.0	52.0
	3+	165 (0.8)	6.1	1.2	46.7

주: ()는 임금근로자 가운데 범주별로 차지하는 비중임.

자료: 「사회통계조사」(2004)와 「경제활동인구조사」(2003. 7~2004. 6) 결합자료.

3. 임금근로자의 노동시장 이행과 평생학습 참여

<표 11>은 한 해 동안 임금근로를 경험한 개인의 노동시장 이행을 다른 직장으로의 이동, 자영업자로의 이동, 실직으로 구분하여 제시한 것이다. 다만, 동일인이 복수의 노동시장 이행을 경험할 수 있기 때문에, 노동시장을 이행하는 근로자의 비중은 중복될 수 있다는 점에 주의할 필요가 있다. 한 해 동안 임금근로자가 다른 직장으로 이동하는 비중은 15.5%, 자영업으로 이동하는 비중은 7.2%, 실직을 경험하는 비중은 24.6%로 나타나, 노동시장에서의 이동이 활발하게 이루어지고 있음을 볼 수 있다.

노동시장 이행 여부별 평생학습 참여를 살펴보면, 한 해 동안 직장을 옮기지 않고 계속 재직하는 근로자가 기업연수 또는 직업훈련 등의 직무관련 평생학습에 참여하는 비중은 22.4%인 반면 실업을 경험하지 않고 단순히 직장을 이동하는 경우에도 직무관련 평생학습에 참여하는 비중은 6.8%로 크게 하락하는 것으로 나타난다. 그리고 직장이동이 빈번할수록 직무관련 평생학습 참여율은 하락한다. 한편 자영업으로 이동하는 임금근로자의 직무관련 평생학습 참여율은 9.8%에 불과하며, 실직 경험이 많을수록 직무관련 평생학습 참여가 낮게 나타난다.

<표 12>에서 임금근로자의 직무관련 평생학습 참여에 대한 로짓분석 결과를 보면, 인적 요인을 통제하였을 때 노동시장 이행 경험이 없는 근로자에 비하여 평생학습 참여율이 직장 이동자는 49.0%, 자영업 이동자는 40.5%, 실직 경험자는 69.3% 낮은 것으로 나타난다. 이처럼 실직이나 노동이동을 경험하는 근로자의 낮은 평생학습 참여는 노동시장 위험에 근로자가 능동적으로 대응하지 못하는 문제를 야기할 수 있다.

〈표 11〉 임금근로자의 노동시장 이행 경험과 직무관련 평생학습 참여(로지분석)

	추정계수	(표준오차)	Odds Ratio	추정계수	(표준오차)	Odds Ratio
상수항	-1.289	(0.058) ***		-1.309	(0.057) ***	
직장 이동 경험	-0.674	(0.075) ***	0.510			
자영업 이동 경험	-0.519	(0.094) ***	0.595			
실직 경험	-1.181	(0.064) ***	0.307			
직장 이동 횟수				-0.271	(0.035) ***	0.763
자영업 이동 횟수				-0.386	(0.085) ***	0.680
실직 횟수				-1.026	(0.057) ***	0.359
여성	-0.257	(0.040) ***	0.773	-0.273	(0.040) ***	0.761
30~39세	0.045	(0.055)	1.046	0.054	(0.054)	1.056
40~49세	0.175	(0.058) ***	1.191	0.189	(0.058) ***	1.208
50~59세	0.193	(0.074) ***	1.213	0.208	(0.074) ***	1.231
60세 이상	-0.503	(0.125) ***	0.605	-0.498	(0.125) ***	0.608
중졸 이하	-1.188	(0.074) ***	0.305	-1.184	(0.074) ***	0.306
전문대졸	0.745	(0.059) ***	2.107	0.737	(0.059) ***	2.093
대졸 이상	1.213	(0.043) ***	3.365	1.208	(0.043) ***	3.347
-2 Log L	18048.666 ***			18039.853 ***		
N	21,589					

주 : 기준변수는 남성 15~29세 고졸이며, ***는 1% 수준에서 유의함
 자료: 「사회통계조사」(2004)와 「경제활동인구조사」(2003. 7~2004. 6) 결합자료.

〈표 12〉 상용직 임금근로자의 노동시장 이행과 평생학습 참여

(단위: 명, %)

		빈도수	평생학습 참여율	직무관련 평생학습 참여율	평생학습 참여 희망률
전 체		10,317 (100.0)	41.8	33.8	74.8
직장 이동	0	9,971 (96.6)	42.3	34.4	74.9
	1+	346 (3.4)	28.0	18.5	72.0
임시일용직 이동	0	9,626 (93.3)	43.2	35.2	75.4
	1+	691 (6.7)	23.2	14.9	66.0
자영업 이동	0	10,300 (99.8)	41.9	33.9	74.8
	1+	17 (0.2)	17.6	11.8	52.9
실직	0	9,550 (92.6)	42.9	35.3	75.1
	1+	767 (7.4)	28.9	15.4	71.3

주: ()는 상용직 근로자 가운데 범주별로 차지하는 비중임.
 자료: 「사회통계조사」(2004)와 「경제활동인구조사」(2003. 7~2004. 6) 결합자료.

4. 상용직 근로자의 노동시장 이행과 평생학습 참여

이제 상용직 근로자의 노동시장 이행에 따른 평생학습 참여를 살펴보자. 상용직 근로자의 노동시장 이행을 상용직을 유지하면서 다른 직장으로 이동하는 경우, 임시·일용직으로 이동하는 경우, 자영업으로 이동하는 경우, 실직하는 경우 등 크게 네 가지로 분류하였다. <표 13>을 보면, 상대적으로 고용이 안정된 상용직 근로자의 노동시장 이행 경험은 비교적 작은 것으로 나타난다. 한 해 동안 상용직 근로자가 직장을 이동하는 비중은 3.4%, 임시·일용직으로 이동하는 비중은 6.7%, 자영업으로 이동하는 경우는 0.2%, 실직을 경험하는 비중은 7.4%로 나타난다.

평생학습 참여 실태를 보면, 직장을 옮기지 않고 계속 재직하는 상용직 근로자가 기업연수 또는 직업훈련 등의 직무관련 평생학습에 참여하는 비중은 34.4%인 반면, 실업을 경험하지 않고 단순히 직장을 이동하는 경우에도 직무관련 평생학습에 참여하는 비중은 거의 절반 수준인 18.5%에 불과하다. 임시·일용직으로 이동하는 경우에는 직무관련 평생학습 참여율이 14.9%에 그치고 있으며, 자영업으로 이동하는 경우는 가장 낮은 11.8%에 머무르고 있다. 그리고 실직을 경험하는 경우에는 직무관련 평생학습 참여율이 15.4%로 나타난다.

<표 14>에서 상용직 근로자의 직무관련 평생학습 참여에 대한 로짓분석 결과를 보면 실직, 임시·일용직으로의 이동, 직장이동을 경험하는 근로자는 유의하게 평생학습 참여가 낮은 것으로 나타난다. 자영업으로 이동하는 근로자의 평생학습 참여가 유의한 차이를 보이지 않은 것은 관련 표본이 적기 때문으로 보인다. 고용이 상대적으로 안정된 상용직 근로자에게서도 노동시장 위험에 직면하였을 때 평생학습 참여는 낮은 것으로 나타난다.

5. 임시·일용직 근로자의 노동시장 이행과 평생학습 참여

고용이 불안정한 임시·일용직은 노동시장에서의 이행 경험이 많다. <표 15>을 보면, 임시·일용직으로 종사하다가 실직을 경험하는 비중은 35.4%, 직장을 이동하는 비중은 23.5%, 상용직으로 상향 이동하는 비중은 8.3%, 자영업으로 이동하는 비중은 2.4%로 나타난다.

〈표 13〉 상용직 근로자의 노동시장 이행 경험과 직무관련 평생학습 참여(로지분석)

	추정계수	(표준오차)	odds ratio	추정계수	(표준오차)	odds ratio
상수항	-1.064	(0.069) ***		-1.066	(0.069) ***	
직장 이동 경험	-0.508	(0.151) ***	0.602			
임시일용직 이동 경험	-0.858	(0.116) ***	0.424			
자영업 이동 경험	-0.961	(0.782)	0.383			
실직 경험	-1.015	(0.106) ***	0.362			
직장 이동 횟수				-0.430	(0.141) ***	0.651
임시일용직 이동 횟수				-0.855	(0.115) ***	0.425
자영업 이동 횟수				-0.965	(0.782)	0.381
실직 횟수				-0.988	(0.104) ***	0.372
여성	-0.009	(0.053)	0.991	-0.009	(0.053)	0.991
30~39세	0.167	(0.066) **	1.181	0.167	(0.066) **	1.182
40~49세	0.342	(0.070) ***	1.408	0.343	(0.070) ***	1.409
50~59세	0.327	(0.089) ***	1.387	0.328	(0.089) ***	1.387
60세 이상	-0.514	(0.194) ***	0.598	-0.515	(0.194) ***	0.598
중졸 이하	-1.353	(0.107) ***	0.259	-1.352	(0.107) ***	0.259
전문대졸	0.526	(0.069) ***	1.691	0.526	(0.069) ***	1.692
대졸 이상	0.987	(0.050) ***	2.684	0.987	(0.050) ***	2.683
-2 Log L	11,972.091 ***			11974.69 ***		
N	1,0317					

주: 기준변수는 남성 15~29세 고졸이며, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.
 자료: 「사회통계조사」(2004)와 「경제활동인구조사」(2003. 7~2004. 6) 결합자료

〈표 14〉 임시·일용직 임금근로자의 노동시장 이행과 평생학습 참여

(단위: 명, %)

		빈도수	평생학습 참여율	직무관련 평생학습 참여율	평생학습 참여 희망률
전 체		13,011 (100.0)	15.2	8.2	55.7
직장 이동	0	9,959 (76.5)	16.4	8.9	58.7
	1	1,461 (11.2)	15.3	8.1	54.1
	2	507 (3.9)	9.3	5.1	42.6
	3+	306 (8.3)	6.8	2.5	36.2
상용직 이동	0	11,932 (91.7)	14.6	7.6	54.7
	1+	1,079 (8.3)	21.9	14.3	66.6
자영업 이동	0	12,700 (97.6)	15.3	8.2	56.3
	1+	311 (2.4)	10.3	5.5	32.2
실직	0	8,411 (64.6)	16.5	10.2	57.5
	1	3,664 (28.2)	14.0	5.0	53.1
	2	776 (6.0)	9.4	2.4	50.0
	3+	160 (1.2)	5.6	1.3	45.6

주: ()는 임시·일용직 근로자 가운데 범주별로 차지하는 비중임.
 자료: 「사회통계조사」(2004)와 「경제활동인구조사」(2003. 7~2004. 6) 결합자료

평생학습 참여 실태를 보면, 노동시장 이행을 경험하는 임시·일용근로자의 직무관련 평생학습 참여율이 낮지만, 이행을 경험하지 않은 근로자에 비해 큰 차이를 보이지는 않는다. 이는 임시·일용직 근로자가 평생학습에 참여할 수 있는 기회 자체가 적기 때문이라고 할 수 있다. 그러나 실직이나 직장이동 경험 이 많을수록 직무관련 평생학습 참여율의 격차는 커지고 있다.

한편 흥미로운 사실은 상용직으로 상향 이동하는 경우에는 직무관련 평생학습 참여율이 2배 가까운 14.3%에 이르고 있다는 사실이다. <표 16>에서 임시·일용근로자의 직무관련 평생학습 참여에 대한 로짓분석 결과에서도 마찬가지로의 결과를 볼 수 있다. 이는 평생학습 참여를 통해 상용직으로의 이동이 가능하였거나, 역으로 상용직으로 이동하였기 때문에 평생학습 참여 기회가 확대된 결과일 것이다¹⁵⁾.

6. 자영업자의 노동시장 위험과 평생학습 참여

<표 17>을 보면, 자영업자의 노동시장 내에서의 변동성이 매우 크다는 것을 확인할 수 있다. 지난 한 해 동안 자영업자로 계속 취업하고 있었다고 하더라도 종사하는 산업의 변경이 있을 경우 이를 업종 전환으로 간주하였다. 이렇게 정의된 업종 전환을 자영업자가 경험하는 비중은 한 해 동안 15.1%에 이른다. 실직하는 비중 또한 20.3%에 이르고 있다. 그리고 임금근로자로 이동하는 비중은 10.2%로 나타난다. 이렇게 자영업자의 변동성이 심한 이유는 도소매·음식숙박형 등의 생계형 자영업에 종사하는 취업자가 많다는 구조적인 요인뿐만 아니라 외환위기 이후 크게 증가한 자영업이 최근의 내수 침체를 계기로 구조조정을 경험하고 있기 때문이다(이병희 외, 2005b).

15) 우리가 사용하는 자료에서는 지난 1년간의 노동력 상태의 동학과 평생학습 참여 여부에 대한 정보만을 확인할 수 있기 때문에 평생학습과 상향 이동간 양(+)의 관계에 대해 쌍방향적인 인과관계를 구분하여 식별하기는 어렵다. 이후 노동력 상태의 동학에 대한 정보를 포함한 장기간의 패널자료를 구축할 경우 평생학습 참여에 따른 상향 이동 여부를 판별할 수 있을 것이다.

〈표 15〉 임시·일용직 근로자의 노동시장 이행 경험과 직무관련 평생학습 참여(로지분석)

	추정계수	(표준오차)	odds ratio	추정계수	(표준오차)	odds ratio
상수항	-2.151	(0.101) ***		-2.122	(0.100) ***	
직장 이동 경험	-0.090	(0.090)	0.914			
상용직 이동 경험	0.342	(0.099) ***	1.408			
자영업 이동 경험	-0.100	(0.260)	0.905			
실직 경험	-0.752	(0.084) ***	0.472			
직장 이동 횟수				-0.089	(0.031) ***	0.914
상용직 이동 횟수				0.303	(0.097) ***	1.353
자영업 이동 횟수				-0.190	(0.235)	0.827
실직 횟수				-0.638	(0.071) ***	0.528
여성	0.202	(0.069) ***	1.224	0.178	(0.070) **	1.194
30~39세	-0.087	(0.091)	0.917	-0.078	(0.091)	0.925
40~49세	-0.274	(0.103) ***	0.761	-0.256	(0.103) **	0.774
50~59세	-0.274	(0.137) **	0.760	-0.257	(0.137) *	0.774
60세 이상	-0.378	(0.166) **	0.685	-0.361	(0.166) **	0.697
중졸 이하	-0.875	(0.109) ***	0.417	-0.854	(0.109) ***	0.426
전문대졸	0.738	(0.102) ***	2.092	0.725	(0.102) ***	2.064
대졸 이상	0.930	(0.089) ***	2.534	0.908	(0.089) ***	2.480
-2 Log L	6717.669 ***			6700.504 ***		
N	13,011					

주: 기준변수는 남성 15~29세 고졸이며, *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

자료: 「사회통계조사」(2004)와 「경제활동인구조사」(2003. 7~2004. 6) 결합자료.

〈표 16〉 자영업자의 노동시장 이행과 평생학습 참여

(단위: 명, %)

		빈도수	평생학습 참여율	직무관련 평생학습 참여율	평생학습 참여 희망률
전 체		14,336 (100.0)	14.6	8.4	46.2
업종전환	0	12,169 (84.9)	14.7	8.4	46.1
	1+	2,167 (15.1)	14.2	8.4	46.5
임금근로자 이동	0	12,874 (89.8)	14.6	8.3	46.4
	1+	1,462 (10.2)	14.8	9.6	44.0
실 직	0	11,419 (79.7)	15.0	9.0	48.6
	1+	2,917 (20.3)	13.3	6.2	36.8

주: ()는 자영업자 가운데 범주별로 차지하는 비중임.

자료: 「사회통계조사」(2004)와 「경제활동인구조사」(2003. 7~2004. 6) 결합자료.

자영업자의 노동시장 이행에 따른 직무관련 평생학습 참여를 로짓분석한 <표 17>을 보면, 실직을 경험하는 자영업자는 그렇지 않은 자영업자에 비해 직무관련 평생학습 참여가 유의한 차이를 보이지 않는다. 그리고 업종을 전환하였을 때는 유의한 차이가 없거나 오히려 평생학습 참여가 낮은 것으로 나타나고 있다. 현재 정부가 운영하는 직업훈련 지원제도에서 자영업자 훈련이 거의 이루어지고 있지 않다는 사실을 고려하면, 구조조정을 경험하는 자영업자의 원활한 노동시장 이행을 지원하는 평생학습 정책은 부재하다고 할 수 있다.

<표 17> 자영업자의 노동시장 이행 경험과 직무관련 평생학습 참여(로짓분석)

	추정계수	(표준오차)	odds ratio	추정계수	(표준오차)	odds ratio
상수항	-2.383	(0.208) ***		-2.397	(0.207) ***	
업종 전환 경험	-0.273	(0.131) **	0.761			
임금근로자 이동 경험	0.484	(0.148) ***	1.623			
실직 경험	-0.127	(0.088)	0.880			
업종 전환 횟수				-0.136	(0.091)	0.873
임금근로자 이동 횟수				0.342	(0.105) ***	1.408
실직 횟수				-0.036	(0.061)	0.965
여성	-0.996	(0.072) ***	0.369	-1.009	(0.072) ***	0.365
30~39세	0.269	(0.212)	1.308	0.271	(0.211)	1.311
40~49세	0.219	(0.209)	1.245	0.222	(0.209)	1.248
50~59세	0.361	(0.216) *	1.435	0.361	(0.215) *	1.434
60세 이상	0.357	(0.219)	1.429	0.351	(0.218)	1.421
중졸 이하	-0.059	(0.082)	0.943	-0.066	(0.082)	0.937
전문대졸	0.507	(0.141) ***	1.660	0.504	(0.141) ***	1.655
대졸 이상	0.526	(0.088) ***	1.692	0.528	(0.088) ***	1.696
-2 Log L	7929.649 ***			7930.906 ***		
N	14,336					

주: 기준변수는 남성 15~29세 고졸이며, *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함
 자료: 「사회통계조사」(2004)와 「경제활동인구조사」(2003. 7~2004. 6) 결합자료.

V. 요약과 정책적 시사점

최근 활발하게 제기되고 있는 평생학습에 대한 논의가 인적자원의 효과적인 개발과 활용으로 이어지기 위해서는 우리나라 인적자원개발의 주요한 문제점을 식별하는 실증적인 분석이 선결 요건이다. 본 연구의 주요한 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 정규교육 단계에서는 과잉 투자를 우려할 정도로 투자가 이루어지고 있지만, 고용안정 및 경쟁력 강화와 직결되는 노동시장에서의 인적자원에 대한 투자는 매우 낮다. 학교는 학령기 교육에 치중하여 왔으며, 평생교육기관의 역할을 거의 수행하지 못함에 따라 세대별 교육수준의 격차는 세계 최고 수준에 이르고 있다. 평생학습 참여율이 OECD 회원국 가운데 최하위 수준이며, 1인당 국민소득 수준을 고려하더라도 낮게 나타난다는 사실은 노동시장에 진입한 이후에 인적자본 축적이 거의 정체되고 있음을 시사한다.

둘째, 평생학습 참여 기회는 매우 불균등하며, 여성, 저학력자, 저숙련자, 미취업자, 비정규 근로자, 자영업 종사자, 영세기업 종사자 등 노동시장 위협에 취약한 근로계층일수록 평생학습 참여가 현저하게 낮다. OECD 회원국과 비교하여 우리나라 평생학습 참여가 매우 불균등하다는 사실은 기회의 균등이라는 측면에서도 우려스러운 사실이다.

셋째, 외환위기 이후 증대하고 있는 노동시장에서의 불안정성과 불확실성에 대비한 평생학습 참여는 거의 이루어지고 있지 않다. 실직과 직장이동, 자영업으로의 전환시에 직무관련 평생학습 참여는 현저하게 낮은 것으로 나타나, 실직이나 불안정고용 등 노동시장에서 직면하는 위협에 근로자가 능동적으로 대응하지 못하고 있음을 보여준다.

이상의 분석 결과는 평생학습 논의가 인적자원의 효과적인 개발과 활용으로 이어지기 위해서는 학교교육에 치중한 인적자원개발정책, 대기업 정규직 중심의 직업훈련정책을 혁신할 필요성을 제기한다.

우선 인적자원의 잠재력을 확충하기 위해서는 무엇보다 인적자원개발 투자

의 근로생애별 불균형을 시정하여야 할 것이다. OECD 회원국에 비해 크게 뒤진 노동시장에서의 인적자원개발 투자를 확대하는 방안을 인적자원개발정책의 최우선 과제로 설정하여야 할 것이다.

둘째, 평생학습 참여의 불평등을 시정하는 것은 사회 통합만이 아니라 성장과의 동반 발전을 이룰 수 있는 생산적인 투자전략이기도 하다. 인적자원개발 접근 기회가 제한되어 있거나 정책의 사각 지대에 있는 중소기업 근로자, 비정규 근로자, 자영업자 등에 대한 인적자원개발 투자의 확대는 경제환경의 변화에 대응한 경제 주체들의 적응력을 높임으로써 양극화를 완화하는 데 기여할 수 있을 것이다.

셋째, 평생학습 기회의 확충은 근로생애 단계별로 직면하는 노동시장 위험, 예를 들어 실직, 직장이동, 불안정한 일자리로의 이동, 자영업으로의 전환 등에 대비하여 근로자의 적응력을 높이는 방향으로 설계될 필요가 있다. 노동시장에서의 변동성, 불안정성 증대에 대응하여 평생학습을 활성화하는 것은 노동시장의 효율성을 높이는 데 기여할 수 있을 것이다.

본 논문은 평생학습 참여 실태와 문제점을 분석하는 데 그치고 있는 것이 사실이다. 평생학습이 활성화되기 위해서는 평생학습을 통해 노동시장 성과가 개선되고, 이에 대한 정보가 평생학습 문화로 확산되는 과정을 거쳐야 할 것이다. 그러나 본 연구에서 사용한 자료는 과거 노동력 상태의 동태적인 변화와 평생학습 참여 여부에 대한 정보만을 담고 있어, 평생학습 참여에 따른 노동시장 성과의 개선을 분석하는 데까지 나아가지 못했다. 또한 평생학습의 필요성이 강조되고 있음에도 불구하고 왜 평생학습 참여가 낮은지에 대한 원인 분석도 이루어지지 않았다. 이들은 추후의 연구 과제로 남아 있다.

참고문헌

- 안주엽. 「중장기 인력수급전망(2005~2020)」. 『노동리뷰』 제6호, (2005) pp.3~23.
 이병희. 「노동이동과 인력개발」. 『노동경제논집』 28권 1호, (2005a) pp.1~28.
 _____. 『빈곤계층의 경제활동상태 변화와 빈곤 탈출』.

- 이병희 · 김주섭 · 안주엽 · 정진호 · 남기곤 · 류장수 · 장수명 · 최강식. 『교육과 노동 시장 연구』. 한국노동연구원, (2005a).
- 이병희 · 금재호 · 남재량 · 안주엽 · 이인재 · 전병유 · 황덕순 · 황수경. 「노동시장 현안 분석」, 한국노동연구원, (2005b).
- 장원섭. 「성인의 직업교육 참여에 영향을 미치는 요인」. 『직업능력개발연구』 3권, (2000) pp.23~49.
- 정원호. 『유럽의 유연안정성 전략 연구』. 한국직업능력개발원, (2004).
- 정진호 · 황덕순 · 금재호 · 이병희 · 박찬임. 『한국의 근로빈곤 연구』. 한국노동연구원, (2005b) pp.99~118.
- 최상덕. 『지식기반경제, 고령화 사회를 대비한 평생학습체제 구축방안 연구』. 한국교육개발원, (2005).

Ashton, D., D. James, F. Green & J. Sung. *Education and Training for Development in East Asia: The Political Economy of Skill Formation in Newly Industrialized Economies*. London: Routledge (1999).

Bainbridge, S., J. Murray, T. Harrison & T. Ward. *Learning for Employment: Second Report on Vocational Education and Training in Employment*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (2004).

OECD. *Lifelong Learning for All*. Paris: OECD (1996).

_____. *Thematic Review on Adult Learning: Korea*. Paris: OECD (2004a).

_____. *Education at a Glance*. Paris: OECD (2004b).

_____. *Promoting Adult Learning, pre-publication draft*. Paris: OECD (2005).

Schmid, G. *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*. WZB discussion paper, FS I 98-206 (1998).

Schmid, G. & B. Gazier. *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labor Markets*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar (2002).

Schömann, K. & P. J. O'Connell. *Education, Training and Employment Dynamics: Transitional Labour Markets in the European Union*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar

(2002).

Tuijnman, A. C. & K. Schömann. “Lifelong Learning and Skill Formation.”
G. Schmid, J. O'Reilly & K. Schömann eds. *International Handbook
of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham, UK and
Brookfield, US: Edward Elgar, (1996) pp.462~488.

Lifelong Learning and Labor Market Risks

Byung-Hee Lee

Constructing the matched panel data from the Social Statistics Survey(National Statistical Survey) and the Economically Active Population Survey(National Statistical Survey), this study analyzes the relationship between the participation in the lifelong learning and the labor market risks. The participation rate of lifelong learning of persons aged 25-64 records the lowest among the OECD countries while the enrollment of young people in higher education is very high. It implies the unbalanced investment in learning across the working lives. In especial, those who are vulnerable to labor market risks such as job loss and nonregular job has little access in the some form of education and training. The labor market has been exposed to risks to which the workers have to adjust since the financial crisis. It is necessary to encourage lifelong learning for sustainable job careers and reducing skill gaps throughout the life cycle.

Keyword : lifelong learning, labor market risks, transitional labor market