

# 유럽 노동시장의 새로운 대책

## 이행 노동시장\* III - 평생교육, 학교에서 직장으로의 이행과 노동시장 내의 이동

정희정 (에딘버러대학교 사회정책학 박사과정)

이 세션은 교육과 훈련의 노동시장 내 개인들의 취업능력 향상과 노동시장 내 안정적인 이동을 지원해 주는 역할을 중점적으로 살펴보고 있다. 노동시장에서 나타나는 새로운 위험에 대응하기 위해 교육과 훈련은 노동시장정책과 밀접한 관계를 맺으면서 공공재로 제공되어야 함이 강조되었다.

이 세션에서는 이행(transition)은 “개별 개인 수준에서 나타나는 실제 움직임으로 행위자들이 포함되어 있는 추세, 행위자의 집합, 제도적인 환경에 의해서 영향을 받는다”고 본다(Lassnigg, 2004:4). 교육 및 훈련과 관련된 노동시장 내 이행(Education and training related transitions : ETT)은 다음과 같이 정리된다.

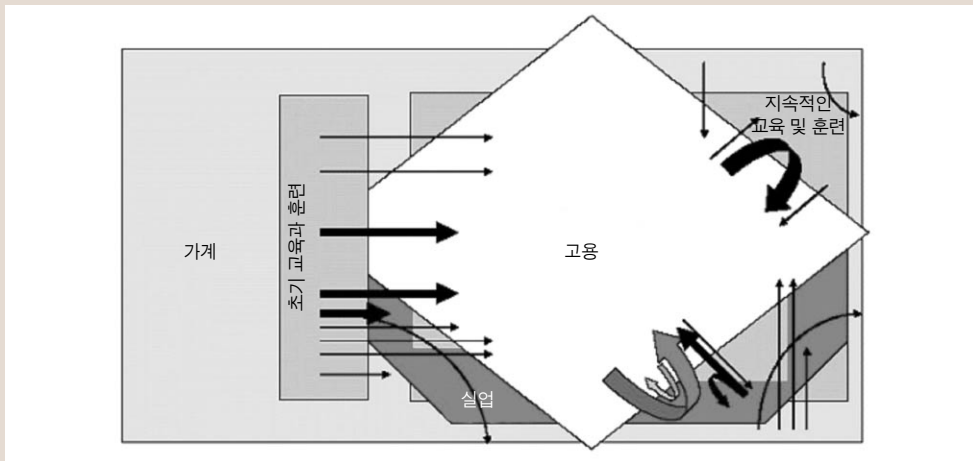
- 전일(full-time) 교육에서 다른 지위로의 이동
- 노동시장 내 다른 지위를 유지하면서 파트타임(part-time) 교육을 받거

\* 지난 호에 유동적 노동시장이라고 수정했던 ‘Transitional Labour Market’은 최초로 제기된 독일어로는 ‘Übergangsarbeitsmarkt’이라고 하며, 앞으로 ‘이행 노동시장’으로 번역·표기한다.

- 나 그만두는 이동(예를 들어 지속적인 교육(continuous education)을 받으면서 훈련과 취업, 실업상태로 이동을 하거나, 가사 업무를 행하면서 지속적인 교육(further education)을 받는 것 등)
- 교육·훈련과 다른 지위로의 이동이 노동시장 내 다른 이동과 동시에 이루어지는 경우 (지속적인 교육·훈련을 받으면서 종사상 지위를 변동하는 경우, 노동시장 훈련과 실업에서 취업으로의 지위 이동, 지속적인 교육을 받으면서 가사에서 직장으로의 이동 등)

아래 그림은 이와 같이 TLM체계 내에서 나타날 수 있는 교육 및 훈련과 관련된 이행 양식을 보여주고 있다.

[그림 1] TLM 체계 내의 가능한 교육 및 훈련과 연관된 이행 양식



자료 : Lassnigg 2004 p. 5

위 그림의 굵은 선은 주된 ETT의 이행 양식을, 가는 선은 추가적으로 나타날 수 있는 이행 양식을 나타내고 있다.

굵은 선, 즉 노동시장에서 가장 흔하게 나타나는 ETT 양식을 살펴보면, 첫째, 초기 전일교육에서 훈련이나 노동시장으로 진입하는 학교에서 직장으로의 이동이 있고, 둘째, 실업에서 훈련으로, 또 훈련에서

취업상태로의 이동이 있고, 마지막 취업에서 전일교육으로 또 일자리를 유지하면서 파트타임 훈련을 같이 받는 조합 등이 있다. TLM은 이러한 ETT 이행 양식이 수월하게 이루어지기 위해 제도적인 교량(institutional bridge)을 제공하는 역할을 갖는다. 즉 다양한 이행을 할 때 일어날 수 있는 위험 요소들을 제거하는 것뿐만 아니라, 이런 이행을 통해 보다 이득을 얻을 수 있게 해주는 목적을 띠고 있다. 특히 이런 제도적인 교량은 전통적인 사회보장체제가 충분히 대응하고 있지 못하는 다양한 행위자들에게 나타나는 새로운 위험 요소들을 보다 적절하게 관리하고 이런 위험 요소들을 적절하게 분배할 수 있어야 한다고 본다(Lassnigg, 2004:22).

TLM 체계에서의 교육과 훈련 그리고 노동시장에 대한 접근은 다음과 같은 특징을 띠고 있다. 첫째, 축적된 지위가 아닌 흐름과 이행이 주된 연구 대상이 된다. 즉 습득, 취득한 학위, 훈련 수준을 살펴보는 것에 그치는 것이 아니라, 다양한 교육과 훈련의 이행과 경로를 개념적으로 또한 경험적으로 살펴본다. 둘째, 현존하는 제도와 구조를 이런 이동/이행들을 어떻게 지원할 수 있는가라는 시각에서 분석한다. 셋째, 주요 연구 대상으로 기본적인 TLM체계의 요인들 이외에 제도적인 틀에 중요한 영향을 미친다고 간주되는 노동시장과 고용체제에서 나타나는 여러 변화들(즉 조직 구조의 변화와 경제체계의 변화 등)과 행위자들의 행동 양식의 변화 등이 포함된다(Lassnigg, 2004:22).

## ■ 주요 논문 요약

- 정규교육(general education)과 직업훈련(vocational training) : 개인들의 노동시장 성과에 미치는 영향 - Karasiotou, P.

이 논문은 4~10차 벨기에 가구패널조사(PSBH)(1995~2001년)를 이용하여 교육이 소득과 노동시장 공급, 실업에 미치는 영향을 살펴보고 있다. 여기에서는 인적자본 모형에 따라 정규교육과 직업 훈련이 개별 노동자들에게 (개별 개인 특성들을 통제한 후) 가지고 오는 효과를 비교하고 있다. 그 결과 정규교육이 소득과 취업능력에 상당히 긍정적인 효과를 보여준다고 나타났다. 그러나 학교를 다니면서 2차 직업이나 기술훈련을 받는 자들에게는 그만큼 큰 효과가 나타나지 않는다. 즉 이는 정규교육에서 이루어지는 일반 기술 습득, 즉 수학, 논리 등의 일반 지식의 중요성을 보여주는 결과로 볼 수 있다. 정규교육 이후 직업훈련과

평생교육은 정규교육에서 얻는 이득에 추가적인 이득을 가져 올 수 있는 것으로 나타나나 이는 처음 받은 정규교육 수준에 많은 부분 의존한다. 이외 교육과 훈련이 실업에 미치는 효과는 취업에 미치는 효과와 비슷한 형태로 나타났으나, 노동시장 공급의 경우 취업에 미치는 영향력만큼 크지 않은 것으로 보였다.

- **훈련이 고용 성장, 자격 변화와 저숙련 노동자들의 통합에 미치는 영향** : ICT(Information Computer Technology) 부문의 전자부품 제조업 내 사례연구 - Lassen, M., Soerensen, J. H., and Joergensen, A. L.

이 글은 한 지역에서 이루어지는 교육·훈련과 고용 네트워크를 2003년 덴마크 북부에서 이루어진 전자부품 산업의 고용 개발에 노동시장 교육체계가 어떠한 역할을 하였는지를 살펴본 사례 연구로, 노동시장 교육체계를 하나의 네트워크로 보는 접근을 이용해서 직업교육과 훈련의 공급, 수요측면이 보다 공생적인 관계를 가지고 있다는 사실을 보여주고 있다. 이 연구 결과를 살펴보면, 근로자들의 교육과 훈련, 실업자의 숙련도 향상이 많은 행위자들의 집중적인 협동을 통해서 이루어졌다는 것을 알 수 있다. 또한, 공공 교육훈련기관인 지식센터(knowledge centre) 설립이 그 역할을 충분히 할 수 있는 네트워크 형성에 기여하였다는 것과, 공공 기금을 모든 대상(기업, 개인, 노동시장 등)의 욕구에 맞춰서 사용할 수 있게 하기 위해서는 여러 행위자들이 포함되어 있는 이런 네트워크가 절대적이라는 것을 알 수 있다.

- **일반적으로 훈련은 누가 받는가? 개별, 직장 특성이 직장 내 훈련에 미치는 영향** - O'Connell, P.

이 연구는 평생교육이 선별적으로 이루어지는 것에 대한 문제제기를 한다. 즉, 교육 수준이 높고, 이미 취업된 근로자들이 저숙련 노동자들이나 실업상태에 있거나 경제활동에 참가하고 있지 않은 사람들에 비해 훈련을 받을 기회가 많다는 주장이다. 여기에서는 아일랜드경제사회조사연구소(ESRI : Economic Social Research Institute of Ireland)에서 2003년에 실시한 근로자의 태도와 일자리에서의 경험 조사(Survey of Employees' Attitude and Experiences of the Workplace) 자료를 근거로, 근로자가 훈련을 받게 되는 여부에 개별 특성과 조직과 관련된 요인들이 어떠한 영향을 미치는가를 살펴본다. 그 결과 장년층 근로자들이 훈련을 보다 적게 받고, 고학력을 소지하며, 공공부문, 대기업에 있는 근로자들이 보다 많은 훈련을 받는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 근로자가 업무에 보다 많이 참여 할 수 있는 기회가 주어지는 조직에서, 그리고 보다 심도 있는 협의 통로가 제공되는 회사에서 훈련의 기회가 보다 많이 제공되는 것

으로 나타났다. 이외 변화에 대한 대응 정도에 따라 훈련이 제공되는 수준이 다르게 나타났다고 발표되었다. 또한, 이 논문에서는 훈련을 받게 되는 기회에 영향을 미치는 요인들이 일반 기술훈련과 기업특수 기술훈련인가에 따라 각기 다르게 나타난다고 설명하고 있다.

- **숙련 불일치(skill mismatch)의 결정 요인 : 교육 환경의 역할, 교육, 일자리와 경력의 일치(career match).** - Allen, J., de Vries, R.

이 글은 일자리에서 요구되는 숙련도와 개인이 가지고 있는 숙련도가 능력의 불일치에 영향을 미치는 요인들을 살펴보고 있다. 이 연구는 네덜란드 전문대학(higher vocational college) 졸업생들을 대상으로 대규모 조사를 실시한 자료를 분석하였다. 숙련 불일치에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 채택된 변수들로는 졸업자의 일차 교육수준, 노동시장에서 시작한 위치, 새로운 기술을 습득할 수 있는 능력, 교육-직장 불일치와 경력 등을 사용하였다. 그 결과 교육-직장 불일치가 숙련 불일치에 영향을 미치되 경력이 늘어날수록 이 불일치가 줄어드는 것으로 나타났다. 그리고 학위 전공과 일자리가 굳이 맞지 않더라도 만약 새로운 기술을 습득할 수 있는 능력이 있다면 숙련 불일치가 크게 나타나지 않은 것으로 보인다고 나타났다. 이외 교육환경은 노동시장 내에서의 시작점을 통해서 숙련 불일치에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

- **숙련 개발 방식이 재취업 능력에 미치는 영향: 포르투갈의 경우** - Fernandes, G. L., Passos, J., Lopes, M. C.

이 논문은 인생주기에 걸쳐 나타나는 숙련 개발 방식과 인생주기 궤도에, 특히 재취업 능력에 교육과 훈련이 미치는 영향을 살펴보고 있다. 보다 구체적으로 실업기간 동안 학교를 다니거나 훈련에 참여하는 것이 재취업하는 데 어떠한 영향을 미치는가를 포르투갈 고용 조사(Inquérito ao Emprego) 2002년 3/4분기와 2003년 4/4분기 자료를 사용하여 조사하였다. 그 결과 다른 조건이 같다면(통제하면) 자격(증)의 부재를 보상해 주는 교육과 훈련은 실업탈출에 도움이 되고 실업기간을 줄여준다는 결과가 나타났다.

- **불안정한 경력(work history)과 지속적인 훈련 : 접근의 불평등에서 전망의 불평등으로** - Perez, C.

이 글은 훈련이 장기적으로 일자리를 지속하는 데, 그리고 경력에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보고 있다. 즉 평생교육이 TLM에서 나타나는 다양한 이동을 하는 노동자의 일자리의 불안정한 정도를 일

마만큼 줄여주고, 여기에서 정부와 사용자의 역할이 무엇인가를 프랑스의 예를 통해 살펴보고 있다. 그 결과 비록 평생교육이 실업과 노동시장의 변화에 대응하기 위한 노동자들에게 필수적인 정책으로 이해되나, 훈련의 기회는 실제로는 안정적인 지위에 있는 노동자와 불안정한 지위에 있는 노동자에게 불평등하게 제공된다고 나타났다. 이외 훈련의 내용을 살펴보면, 역시 지위의 안정성 정도에 따라 그 내용이 다르게 나타나는 것뿐만 아니라 훈련을 제공하는 주체가 다르게 나타나, 고용전망 역시 불평등하게 배분되고 있다고 평가하였다.

- 인생주기 정책(life course policy)과 전기 역량(biographical competence) : 세대에 걸친 비교 - Ester, P. and Kalmijn, M. (연구 진행 중)

이 논문은 최근 여러 문제들에 대응하는 대안으로 인생주기 정책(예를 들어 근로시간계정(time savings arrangements)이나 보호 휴직(care leaves)과 같이 인생주기에 걸쳐 적용되는 제도들)을 사용하는 것의 문제점을 지적하고 있다. 비록 이런 제도들은 다양해진 개인들의 인생주기에 나타나는 여러 욕구들을 보다 자유롭게 대응할 수 있게 해주는 반면에 인생주기의 초기에, 젊은 나이에 평생에 걸쳐 영향을 받게 되는 결정을 하게 만들고 있다는 점을 지적한다. 청년층, 어린 세대가 장기 결정을 할 수 있는가라는 문제 제기에서 연구가 시작되며, 이를 네덜란드의 연구 조사를 통하여 살펴보면, 사람들이 어느 정도 미래에 대한 고민을 하는가, 미래에 대한 평가를 어떻게 하는가와 이런 태도에 개별 특성이 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보고 있다.

## ■ 결과 요약과 논의

앞에서 살펴본 논문들에서 나온 결과들을 요약하자면 다음과 같다. 첫째, 비록 그 수준은 각기 상황에 따라 다르게 나타나겠지만, 교육과 훈련은 노동시장 성과에 긍정적인 역할을 준다. 특히, 초기 교육과 추가 기술, 훈련을 받을 수 있는 능력이 이후 교육보다도 중요한 역할을 하는 것을 알 수 있다. 둘째, 노동시장에서 일어나는 훈련과 교육은 불평등하게 배분되어져 있다는 것을 알 수 있다. 즉 불안정한 지위에 있는 노동자나 노동시장에서 보다 불리한 위치에 있는 노동자들이 이미 노동시장에서 유리하며 안정적인 지위를 향유

하고 있는 노동자들에 비해 훈련과 교육을 적게 받은 것뿐만 아니라 접근성도 떨어지는 것을 알 수 있다. 셋째, 훈련과 교육은 개별 특성뿐만 아니라 기업의 여러 특성에 따라서도 다르게 제공됨을 알 수 있다.

이번 회의에서는 특히 벨기에와 덴마크의 공공지원 대규모 교육·훈련 프로그램에 관심이 주목되었다. 이 국가들에서 나타나는 공공 교육·훈련 프로그램은 성인 노동자들이 경력 중간에 재훈련, 재교육을 하는 데 유인을 제공해 준다고 평가되었고, 이뿐만 아니라, 이런 프로그램은 노동시장에서 개인들이 자율적으로 출입, (임시)퇴장 할 수 있는 정당한 권리를 제공하는 새로운 방법으로 볼 수 있다. 그러나 아직 이 제도들의 평가가 부족하다는 지적과, 육아휴직, 조기퇴직 등의 현존하는 노동시장에서 퇴장할 수 있는 다른 권리들과 교육 훈련을 위해 사용할 수 있는 휴직 권리를 어떻게 조합을 할 것인가에 관한 우려가 나타났다. **KLI**

---

---

#### 참고문헌

---

---

- Lassnigg, L. “Lifelong Learning, School to Work and Labour Market Transitions”.
- Karasiotou, P. “General Education Versus Vocational Training: How do They Affect Individual Labour Market Performance?”.
- Lassen, M., Soerensen, J. H. & Joergensen, A. L. V., “The Impact of Training on Employment Growth, Qualificational Change and Inclusion of Unskilled Workers a Case Study within Manufacturing of Electronic Equipment in the ICT-Sector”.
- O’Connell, P. J. “Who Generally Trains? The Effects of Personal and Workplace Characteristics on Training at Work”.
- Allen, J. & de Vries, R. “Determinants of Skill Mismatches: the Role of Learning Environment, the Match between Education and Job and Working Experience”.
- Femandes, G. L., Passos, J. & Chagas, M. “Lopes Skill Development Patterns and Their Impact on Re-employability : Evidence for Portugal”.
- Perez, C. “Unstable Employment Histories and Continuing Training: From Inequalities of Access to Inequalities of Prospects”.
- Ester, P. & Kalmijn, M. “Life Course Policy and Biographical Competence: An Intergenerational Study”.