

교육훈련 기회와 노동시장 성과

이 상 호*

I. 들어가며

흔히들 지식 혹은 인적자본 증대를 지식기반사회의 핵심적인 전략으로 언급한다. 전 지구적 경쟁과 기술변화 속에서 저숙련노동보다는 고숙련노동에 대한 수요가 증가하므로 개인과 기업, 국가의 경쟁력을 확보하기 위해 지식과 숙련을 향상시킴으로써 더 많은 혁신과 더 높은 성과를 이끌어낼 수 있기 때문이다. 또한 상대적으로 낮은 경제적·사회적 계층에 대한 교육훈련 지원은 사회 양극화를 줄이는데 기여할 수도 있다. 우리나라에서도 1997년 「근로자직업훈련촉진법」을 제정하여 국가적 차원에서 숙련향상 프로그램을 추진하고 있으며, 고용보험, 사회보장, 고령화, 빈곤문제 등 다양한 노동시장 정책의 해법으로 교육훈련을 중요하게 다루고 있다. 그러나 기업이나 정부의 훈련 프로그램이 가져다주는 노동시장 효과가 반드시 긍정적인 것만은 아니다. 우선 정부나 기업에서 많은 비용을 들여 훈련을 시행했음에도 불구하고 생산성에 그다지 기여하지 못할 수 있으며, 근로자 측에서도 일자리를 얻거나 임금을 높이기에는커녕 시간만 낭비한 결과를 가져올 수 있기 때문이다. 이러한 논란은 교육훈련의 효과를 둘러싼 이론적·실증적 연구에서도 크게 다르지 않다.

그렇다면 과연 우리나라의 숙련향상 정책들은 근로자들의 전반적인 고용상황을 개선해 주는 것일까. 훈련을 받지 못한 사람들보다 임금이나 생산성, 직무만족도 등과 같은 노동시장 성과들에 어느 정도의 효과를 가져오는 것일까. 만일 숙련향상 정책의 성과가 존재한다면 사회적 불평등을 완화하는 데에도 기여하고 있을까.

이 글에서는 한국노동패널자료를 이용하여 이러한 질문의 답에 대한 실마리를 찾고

* 한국노동연구원 노동패널팀 연구원(shlee@kli.re.kr).

자 한다. 본 조사는 제주도를 제외한 전국의 도시에 거주하는 5,000가구 및 가구원을 표본으로 추출하여 1998년부터 동일한 표본을 반복해 추적조사하는 종단면조사(longitudinal survey)이다. 교육훈련과 관련된 내용은 3차년도 조사를 제외한 나머지 모든 연도에 조사되었으며, 주요 조사내용으로 취업, 창업 또는 업무능력 향상과 같은 직업훈련의 내용, 시기, 분야, 방법, 지원주체, 목적, 비용부담 주체 등이 다루어졌다¹⁾. 따라서 본 자료를 이용하여 훈련을 제공받는 수요자, 즉 근로자의 입장에서 숙련향상의 다양한 노동시장 효과를 분석하는데 장점을 지니고 있다. 또한 횡단면 분석에서 발생하는 ‘관측되지 않은 개인 효과’(unobserved individual effect)를 통제함으로써 보다 신뢰성 있는 결과를 도출할 수 있다²⁾. 주된 분석대상은 가장 최근(2004년)에 조사된 응답자로 하였으며, 주된 일자리의 종사상 지위가 상용직 임금근로인 자에 대한 비교통계도 함께 제시하였다³⁾.

글의 구성은 세 부분으로 이루어졌다. 제Ⅱ장에서는 교육훈련 여부를 둘러싼 다양한 인구통계학적 특성 및 기업체 구조상의 차이를 다룬다. 제Ⅲ장에서는 교육훈련을 받은 응답자에 대해 훈련 목적과 분야, 비용부담 주체 등과 같은 세부적 특성을 살펴본다. 제Ⅳ장에서는 상용직 임금근로자의 교육훈련이 임금과 직무만족도, 직장몰입 등과 같은 노동시장 성과에는 어떤 효과를 주는지 살펴본다. 마지막으로 맺음말에서는 분석결과를 요약하고 정책적 시사점을 제시한다.

Ⅱ. 훈련기회의 불평등

어떤 개인이 현재 훈련을 받고 있거나 받았다는 것은 그 자체로서는 훈련에 대한 수요를 그대로 보여준다고 보기 어렵다. 우선, 자신이 소속된 기업의 기술 환경이 매우 급속하게 변하기 때문에 근로자의 직무 역시도 숙련향상을 더 많이 필요로 할 수 있다. 또

- 1) 실제로는 4차년도 조사에서 조사가 누락된 연도에 대한 훈련관련 항목들을 조사했기 때문에 사실상 모든 조사연도에 대한 교육훈련 정보의 구성이 가능하다.
- 2) 여기서 말하는 교육훈련이란 정규교육 이후에 취업이나 직무능력향상을 위해 이루어지는 교육 및 훈련활동을 의미한다.
- 3) 교육훈련의 이슈는 훈련의 목적(임금근로자의 기업내 숙련향상, 자영업자의 창업, 실업자의 취업 등)에 따라 포괄되는 논의가 질적으로 상당한 차이가 있다. 그런데 노동패널에서 나타나는 훈련의 패턴이 주로 취업이나 창업을 위한 숙련 획득이라기보다는 취업후 기업 내에서 숙련향상이나 재숙련을 위해 받는 훈련으로 나타나고 있기 때문에 분석에 필요한 충분한 사례를 갖추기 위해 상용직 임금근로자의 통계를 함께 제시하였다.

한 기업이나 직무의 성격에 따른 숙련요구가 크지 않더라도 개인의 성향에 따라 훈련을 선호하는 사람이 더 많은 훈련을 받을 수 있다. 따라서 훈련에 대한 희망정도(잠재적 수요)를 고려하여 실제 훈련수행여부에서 나타나는 특성을 살펴본다면 이러한 문제를 어느 정도 해결할 수 있을 것이다. 훈련에 대한 희망수준이 높다는 것은 암묵적으로 직무상의 필요나 개인의 선호도가 높다는 것을 의미하기 때문에 특정집단의 희망수준이 높은데도 실제 받은 훈련이 못미친다면 이는 훈련기회의 불평등을 의미할 수 있을 것이다. 이러한 아이디어에 기초하여 여기서는 훈련참가자 및 희망자의 비중을 몇 가지 차원에서 비교함으로써 훈련수요에 대한 대략적인 특성 및 구조를 파악하고자 한다).

노동패널 7차(2004)년도 조사에서 ‘지난 조사 이후 훈련을 받은 적이 있거나 현재 받고 있다’고 응답한 개인은 전체 표본 11,661명 중 약 5.5%, ‘앞으로 1년 이내에 교육훈련을 희망한다’는 응답의 비율은 6.2%로 나타났다. 이를 인구통계학적 특성별로 살펴보면 <표 1>과 같다.

우선 성별로 살펴보면, 여성이 남성보다 절반을 밑도는 수준의 훈련혜택을 받고 있으나 훈련에 대한 잠재적 수요는 남성보다 그리 낮지 않은 것으로 나타났다.

연령별로는 훈련참가자의 비중이 30대>40대>20대 이하>50대 이상의 순으로 높게 나타났다. 특히 30대의 경우에는 잠재적 훈련수요 또한 12.1%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 20대 이하의 연령층 또한 훈련희망자의 비중에서는 40대보다 오히려 많은 비중을 차지하였다.

교육수준별로는 학력이 증가할수록 개인의 훈련수요 역시 증가하는 것으로 나타났다. 정규교육은 그 자체만으로도 인적자본의 수준을 가늠할 수 있는 신호가 된다. 고학력자일수록 더욱 높은 수준의 일자리를 선호하며 따라서 이런 일자리를 갖기 위해, 혹은 하고 있는 업무에 필요한 숙련수준을 충족시키기 위해 더 많은 훈련기회를 갖게 되며, 이에 대한 욕구도 높아지는 것이다. 즉, 기업에서 고숙련에 대해 더 많은 숙련향상을 필요로 하고, 이미 획득한 인적자본의 수준이 더 높은 개인일수록 많은 숙련향상 기회를 갖게 된다는 것은 훈련으로 인해 기존에 존재했던 숙련격차가 더욱 확대될 수 있음을 의미한다.

특히 훈련기회의 불평등은 고용형태에 따라 매우 큰 것으로 나타났다. 상용직 임금근로자인 경우에 훈련참가자의 비중이 14.1%로 가장 높았으나, 임시일용직(2.7%, 1.4%)

4) 엄밀히 말해서 훈련을 충분히 받은 사람은 이미 필요한 숙련을 충분히 습득했기 때문에 그다지 훈련을 희망하지 않을 수 있다. 반대로 훈련을 많이 받았던 사람일수록 훈련의 필요성을 더 잘 알기 때문에 더 많은 훈련을 희망할 수 있다. 따라서 현재 시점에서 어떤 훈련을 받았다는 것과 희망한다는 것을 비교하는데 비판이 제기될 수 있을 것이다. 여기서는 가정을 단순화하여 전체적인 흐름을 살펴보는 데 의미를 두기로 하였다.

〈표 1〉 인구통계학적 특성별 훈련제공 및 잠재적 훈련수요

(단위: %, 명)

		전 체	훈련 받음	훈련 희망	전 체
			5.5 (645)	6.2 (724)	100.0 (11,661)
성 별	남 성		7.6 (426)	6.9 (390)	100.0 (6,027)
	여 성		3.6 (219)	5.5 (334)	100.0 (5,634)
연령별	15~29세		5.4 (163)	7.2 (217)	100.0 (3,026)
	30~39세		9.3 (239)	12.1 (310)	100.0 (2,561)
	40~49세		7.0 (163)	6.1 (141)	100.0 (2,328)
	50~59세		3.8 (63)	2.6 (42)	100.0 (1,641)
	60세 이상		0.8 (17)	0.7 (14)	100.0 (2,105)
교 육 수준별	고졸 미만		1.2 (51)	1.5 (64)	100.0 (4,236)
	고 졸		5.8 (207)	6.4 (227)	100.0 (3,559)
	대재 및 중퇴		4.0 (40)	9.1 (90)	100.0 (989)
	전문대졸		10.3 (100)	11.5 (112)	100.0 (971)
	대졸 이상		13.0 (247)	12.2 (231)	100.0 (1,899)

주: 교육수준별 분포는 교육수준에 대해 응답하지 않은 7명을 제외한 결과임.

이나 실업자(4.0%)와 같이 노동시장 지위가 낮은 계층들에서는 현격하게 낮았다. 이에 반해 훈련을 희망하는 임시직 근로자는 5.8%, 실업자의 훈련희망 수준은 15.8%에 이를 정도로 높게 나타났다. 즉, 훈련수요 측에서 볼 때 취업자 중에서도 상용직 임금근로자를 중심으로 이루어지는 기업 내 직업훈련이 주류를 이루었다. 이에 반해 비정규직 근로자와 같이 2차 노동시장에 소속되었거나, 실업자나 비경제활동인구 중 실망된 사람들에게는 훈련기회가 낮은 것으로 볼 수 있다. 더구나 임시직 근로자와 실업자의 경우에는 현재 제공되는 훈련수준보다 희망하는 수준이 매우 높다는 점으로 미루어 볼 때 이들이 갖는 잠재적 수요와 이에 대응하는 훈련의 공급을 사회적으로 제공해 주어야 하는 여지가 발생한다. 결과적으로 정부에서 다양한 정책 프로그램을 통해 직업능력을 개발함으로써 취업을 돕고 더 나은 일자리에 종사할 수 있도록 도와주고 있음에도 불구하고 여전히 이들 근로자의 필요에는 훨씬 못미치고 있다는 것이다.

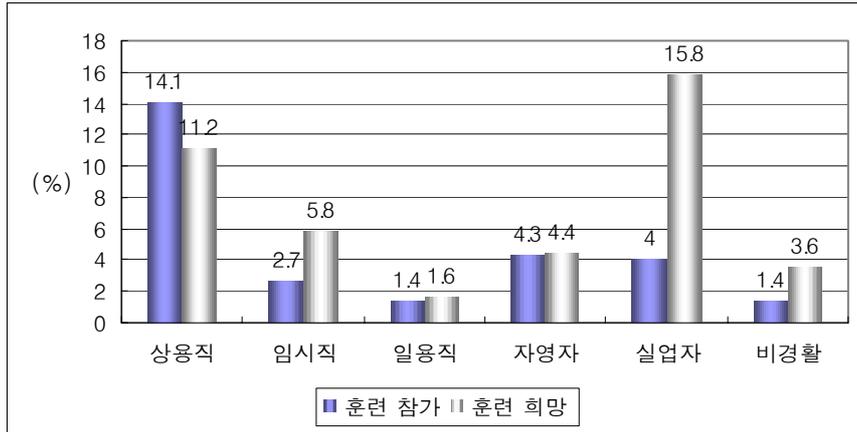
이제 상용직 임금근로자 내에서 교육훈련 참가의 패턴을 살펴보자(표 2). 우선 「표준 직업분류」 대분류에 기초하여 직종을 구분하였다. 직업분류 자체가 직무수행에 필요한 정규교육 수준 및 경력을 고려하여 구성되므로 전문가에서 단순노무직에 이르는 이러한 직업분류는 숙련의 복잡성을 어느 정도 반영한다고 볼 수 있다. 실제 분석결과도 학력에 따른 훈련참가의 분포와 거의 유사하게 나타났다. 고숙련 정신노동을 수행하는 (준)전문가의 19%가 훈련혜택을 누리는 반면, 육체노동을 수행하는 생산기능직은 11.3%만이 훈련혜택을 받았으며, 훈련에 대한 희망도 역시 고숙련 직종일수록 높게 나타났다.

훈련참가의 분포는 기업규모와도 정비례하였다. 종업원수 10인 미만 기업에 종사하는 근로자의 3.6%만이 훈련을 받은 반면에 500인 이상 사업장 종사자의 31.8%가 훈련을 받음으로써 9배의 격차를 보이고 있다. 그러나 훈련에 대한 희망수준은 그 격차가 3배 정

도로 줄어든 것을 볼 때 기업규모에 따른 훈련기회의 불평등이 무시 못할 수준임을 짐작할 수 있다. 한편 노조가 있는 기업에서는 그렇지 않은 기업보다 약 3배 정도 높은 수준의 훈련이 제공되는 것으로 나타나 노조의 존재가 숙련향상에 긍정적인 역할을 하고 있음을 짐작케 한다.

이상의 결과를 볼 때, 훈련의 목적이 유사하면서도 비교적 고용조건이 안정된 상용직 근로자 내에서도 직종별, 기업체 특성별로 상당한 수준의 훈련격차가 나타나는 것으로

[그림 1] 고용상태별 훈련 참가 여부



<표 2> 상용직 임금근로자의 직종 및 기업체 특성별 훈련여부 분포

(단위: %, 명)

		훈련 참가	훈련 희망	전 체
전 체		14.1 (466)	6.2 (370)	100.0 (3,309)
직종별	(준)전문가	19.0 (169)	15.0 (133)	100.0 (888)
	사무직	14.3 (78)	15.1 (82)	100.0 (545)
	서비스직	14.5 (52)	7.8 (28)	100.0 (358)
	생산기능직	11.3 (79)	8.0 (56)	100.0 (699)
	농업, 단순노무	10.7 (88)	8.7 (71)	100.0 (819)
기업규모별	10인 미만	3.6 (27)	6.3 (47)	100.0 (741)
	10~29인	6.0 (27)	8.0 (36)	100.0 (452)
	30~99인	10.0 (45)	10.6 (48)	100.0 (451)
	100~299인	18.6 (51)	11.3 (31)	100.0 (274)
	300~399인	19.1 (20)	16.2 (17)	100.0 (105)
	500인 이상	31.8 (182)	19.1 (109)	100.0 (572)
노조유무	유노조	27.5 (214)	17.6 (137)	100.0 (2,530)
	무노조	10.0 (252)	9.2 (233)	100.0 (779)

주: 기업규모별 분포는 기업규모를 조사하지 않는 정부기관, 공무원, 특정 사업체에 소속되지 않은 자, 무응답자 등을 제외한 2,595명이 분석에 포함됨.

보인다. 특히 상용직이라 하더라도 중소기업에 종사하는 근로자들은 훈련기회가 극히 적은 것으로 나타나고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 교육수준이 높을수록 좋은 일 자리에 들어갈 가능성이 높다는 점을 전제할 때 대기업일수록 더 많은 훈련기회를 제공한다는 사실은 상용직 내에서도 숙련향상의 불평등이 확대 재생산됨을 의미하기 때문이다.

III. 교육훈련의 목적과 내용

지금까지 누가 훈련받기를 원하며 실제로 받고 있는지 살펴보았다. 그렇다면 이들은 어떤 훈련을 왜, 어떻게 받는 것일까. 우선 훈련을 받는 목적을 살펴보면, 전체 표본의 79.4%, 상용직 임금근로자의 92.7%가 업무능력 향상이라는 현실적인 목적을 위해 훈련을 받는 것으로 나타났다(표 3). 그러나, 훈련을 희망하는 이유에서는 이러한 목적이 현저하게 감소한 한편, 미래를 준비하기 위해서 훈련을 희망한다는 비중은 전체 표본에서 27.1%, 상용직 임금근로자 중에서 19.5%를 차지하였다.

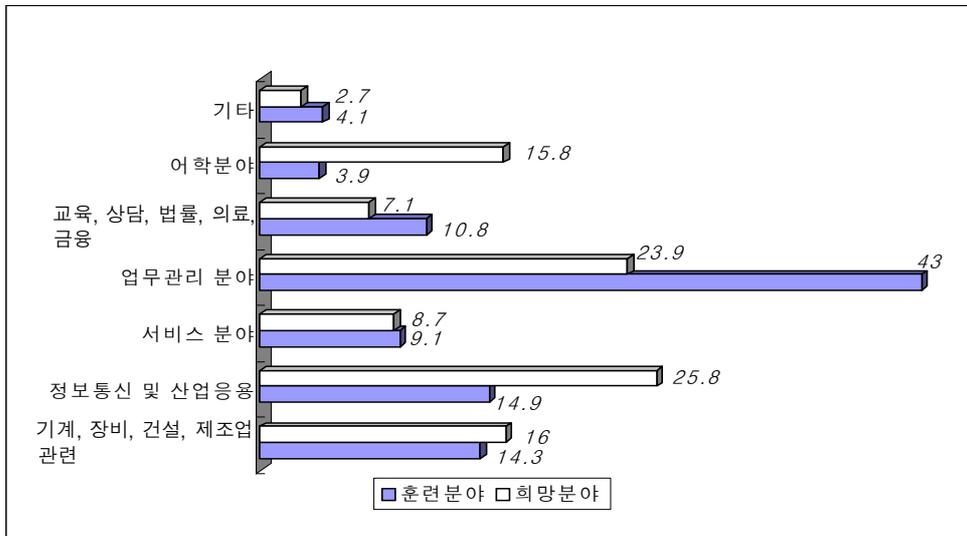
이러한 훈련목적의 차이는 훈련을 받는 분야와 희망하는 분야에서도 상당부분 반영되는 것으로 보인다. [그림 2]는 노동부의 「직업훈련직종코드」 대분류를 기초로 조사한 훈련분야별 분포를 보여주고 있다. 우선 근로자가 실제 받고 있는 훈련분야로는 업무관리(43.0%)나 현장숙련과 관련된 기계 및 장비, 제조업 등의 비중이 높게 나타났다. 그러나 훈련을 희망하는 분야로는 업무관리 분야의 비중(23.9%)이 현격하게 감소한데 반해, 어학(11.9%p ↑)이나 정보통신 및 산업응용분야(10.9%p ↑)와 같이 성장산업이나 당장의 업무에는 중요하지 않지만 미래를 준비하는데 도움이 되는 분야에 대한 훈련의 희망도가 높은 것으로 파악되었다. 여기서 또 한 가지 언급할 사실은 훈련분야에 대한 실제 응답에서는 ‘기타’가 매우 많이 관찰되었다는 점이다. 이들 기타항목 중에서 응답항목 내에 포함되어야 하는데 잘못 분류된 것들도 있었지만, 현행 훈련코드 내에 포함시키기가 매우 까다로운 것들도 많았다. 현재의 훈련코드 자체가 전통제조업 분야의 기술자격과 관련된 항목들은 매우 상세하게 분류가 이루어진 반면, 실제 응답자들은 다양하고 새로운 형태의 서비스관련 훈련들을 받고 있고 또 원하기 때문이다. 이러한 어려움은 향후 정보통신산업 및 서비스업의 확대와 같은 산업구조 변화를 고려할 때 더욱 커질 것으로 보인다. 따라서 정확한 훈련자료를 구축하기 위해 이러한 통계적 분류에 대한 개선도 함께 이루어져야 할 것이다⁵⁾.

〈표 3〉 훈련을 받은 목적 및 희망하는 이유

(단위: %)

	현재 받게 된 목적		훈련을 희망하는 이유	
	전 체	상용직 임금근로자	전 체	상용직 임금근로자
전 체(명)	645	466	724	370
창업을 위해	3.4	0.2	6.2	4.1
(재)취업을 위해	9.6	2.8	15.1	2.2
업무능력 향상을 위해	79.4	92.7	43.2	67.3
자격증 취득을 위해	5.1	2.2	5.4	3.2
미래를 위한 준비로	-	-	27.1	19.5
기 타	2.5	2.1	3.0	3.8

〔그림 2〕 훈련을 받은 분야 및 희망하는 분야(상용직 임금근로자)



훈련지원 주체를 살펴보면 회사의 업무능력 향상훈련이 74.7%(348명)로 대다수를 차지했으며, 그 다음이 정부지원훈련 15.0%(70명), 개인선택의 교육훈련이 8.4% 등으로 나타났다. 이 중에서 회사와 정부에서 시행하는 훈련의 내용을 살펴보면 <표 4>와 같다. 회사에서 시행하는 업무능력 향상훈련을 받는 근로자들의 경우 현장훈련(OJT, 48.6%)과 다른 교육기관에서 받는 훈련(44.5%)이 비슷한 비중으로 나타났다. 정부지원 훈련프로그램의 경우에도 재직자훈련이 70%를 차지했으며, 그 다음이 기능사 양성훈련 또는 정

5) 현재 서비스 분야의 분류항목으로는 음식서비스, 관광 및 숙박 서비스, 기타 서비스 분야 등과 같은 식으로 구성되어 있다. 예컨대, 유아 교육, 직업상담사 교육 등을 미용, 이용, 안마 세탁, 빌딩관리 등과 같이 동일한 기타 서비스 분야로 분류해야 하는 것이 과연 적절한가라는 점이다.

부위탁훈련 순이었다. 훈련비용을 부담한 주체가 현재 ‘다니는 회사’라고 응답한 비중은 71.9%(335명)였으며, 정부부담은 약 16.5%인 것으로 분석되었다. 이는 훈련을 시행하는 주체와 대체로 일치하는 것으로 보인다.

요컨대, 훈련을 받는 분야와 희망하는 분야 사이에는 잠재적 성장가능성에 따라 수요에 있어서 상당한 차이가 발생하였다. 훈련의 내용 면에서는 대부분 기업에서 재직자들을 대상으로 실시하는 업무관련 교육이었으며, 훈련에 소요되는 비용 역시 훈련시행기관과 일치하였다. 그러나 이상의 결과 중 훈련비용에 대해서는 해석상의 주의가 필요할 것으로 보인다. 기업에서 실시하는 훈련에 고용보험의 직업능력개발사업과 같은 제도를 통한 정부지원이 있음에도 불구하고 훈련에 참가하는 개별 근로자는 이를 인지하기가 어렵기 때문이다. 따라서 정부에서 비용을 부담 혹은 분담한 훈련의 비중이 낮게 평가되었을 가능성이 있다.

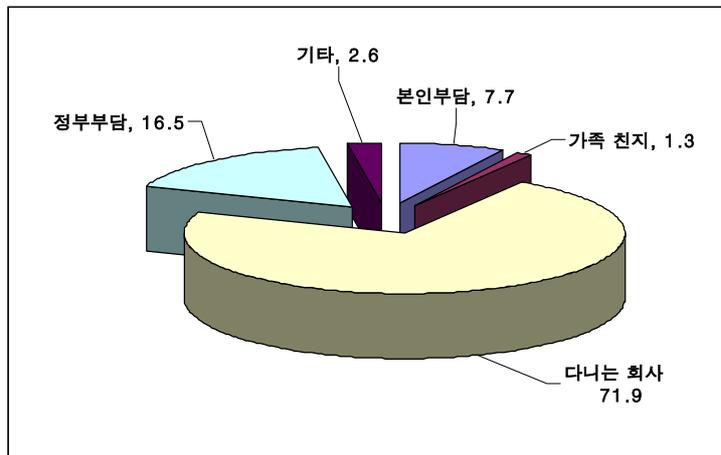
〈표 4〉 훈련지원 주체(기업/정부)별 훈련내용

(단위: 명, %)

회사가 시행하는 업무능력 향상훈련			정부지원훈련 프로그램		
사례수	전 체	상용직	사례수	전 체	상용직
	382	348		124	70
현장훈련(OJT)	48.7	48.6	기능사 양성 훈련 또는 정부 위탁훈련	21.8	14.3
다른 교육기관에서 받는 훈련(OFF-JT)	44.2	44.5	실업자 재취직훈련	9.8	2.9
통신강좌 청취(인터넷 등)	3.9	4.0	고용촉진훈련	6.8	1.4
기 타	3.1	2.9	재직자훈련	47.4	70.0
			취업훈련(신규학교 졸업자)	4.5	5.7
			기타	3.0	1.4

〔그림 3〕 훈련비용 부담 주체

(단위: %)



IV. 교육훈련이 노동시장 성과에 미치는 효과

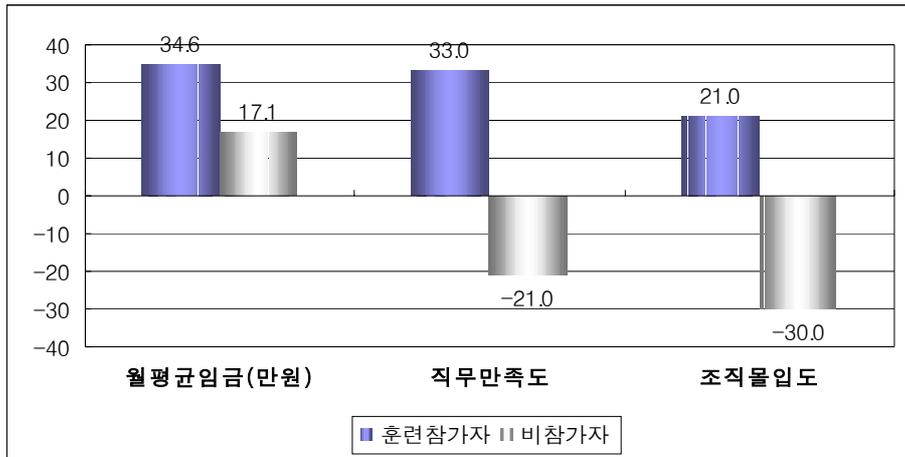
지금까지 직업훈련을 누가 왜 어떻게 받는지 살펴보았다. 그렇다면 이러한 직업훈련은 노동성과에 어떤 영향을 미칠까. 우선 경제적 측면에서는 직업훈련으로 인해 숙련이 향상되면 생산성이 증가할 것이며, 이로 인해 높아진 기업성과는 근로자에게 임금이란 형태로 보상될 것이다. 다른 한편, 사회적·심리적 측면에서는 업무의 자율성과 창의성을 증대시킴으로써 근로자의 일에 대한 만족감과 조직에 대한 몰입도를 높여줄 것이다. 그렇다면 이러한 경제적·비경제적 성과들을 어떻게 측정할 수 있을까?⁶⁾

가장 간단하게 떠올릴 수 있는 방법으로는 직업훈련에 참가한 집단과 그렇지 않은 집단 사이에 직무만족도, 조직몰입도 등을 나타내는 표준화된 지표들⁷⁾과 임금의 평균치들이 어떻게 변화했는지를 비교하는 것이다. [그림 4]는 상용직 임금근로자의 훈련참여 여부에 따라 2003년 조사에서 파악된 이상의 노동시장 성과지표가 2004년 조사에서는 어떻게 변화하였는지를 분석한 것이다. 새로운 분석대상은 2,607명으로 이 중에서 직업훈련참가자는 14.6%(380명)였다⁸⁾. 훈련에 참가하지 않은 집단은 1년 사이에 평균적으로 17.1만원이 증가하였으나, 직업훈련에 참가한 집단은 평균적으로 34.6만원이 증가하였다. 직무만족도의 경우에는 훈련참가자의 경우 전년도에 비해 평균 33점 증가했으나, 비참가자는 오히려 21점이 감소하였다. 조직몰입도의 경우에도 훈련참가자는 21점이 증가했지만, 비참가자는 오히려 30점이 감소했다. 요컨대, 직업훈련 실시는 근로자의 임금뿐만 아니라 주관적 만족감에도 뚜렷한 기여를 하고 있는 것이다.

- 6) 임금, 직무만족도나 조직몰입도 등을 개념적으로 정의하고 측정가능한 변수로 구성하는 것 자체가 매우 중요한 논의가 될 수 있다. 그러나 이들 변수들은 경제학, 사회학, 경영학 등의 분야에서 각각 많이 사용되는 성과변수들이며 노동패널조사에서도 해마다 반복적으로 조사되고 있는 변수들이므로 구체적인 논의는 생략한다.
- 7) 직무만족도 지표로는 Brayfield & Rothe(1951)의 척도에서 5개 문항을 선별한 ‘전반적 직무만족도’ 지표를 사용하였다. 조직몰입도는 Porter et al.(1974) OCQ(Organizational Commitment Questionnaires)에 기초하여 선별한 5개 항목을 추출하여 5점 척도로 조사한 문항을 사용하였다. 다음으로 직무만족도와 조직몰입도를 구성하는 각 연도별 5개 항목의 척도에 대해 요인분석을 실시하여 평균은 0이고 분산이 1인 표준정규분포를 따르는 단일항목의 요인점수로 표준화하였다. 마지막으로 이들 표준점수에 100을 곱하였다.
- 8) 만일 직업훈련 참가자나 비참가자가 체계적으로 많이 줄어든다면, 앞서의 분석과 매우 다른 결과를 낼 수 있을 것이나, 여기서는 앞의 비중(14.1%)과 크게 차이나지 않으므로 이런 문제는 없다고 본다.

〔그림 4〕 훈련참가에 따른 노동시장 성과의 격차

(단위 : 만원, 점)



그렇다면 이러한 결과만을 놓고 직업훈련이 노동성과를 높이는 효과를 갖는다고 할 수 있을까. 적어도 두 가지 이유로 인해서 위에서 살펴본 성과가 순수하게 직업훈련에 의한 성과라고 할 수 없다. 첫째, 우리가 관찰할 수 없는 개인의 능력이나 특성으로 인해 이들이 더 많은 직업훈련을 받게 된다면 이는 이러한 능력의 차이에서 기인하는 효과가 혼재된 것일 수 있다. 둘째, 직업훈련에 참가하는 집단들은 이미 높은 교육수준을 갖고 노조가 있는 더 큰 기업에 들어가서 더 높은 숙련을 필요로 하는 직무에 종사할 가능성이 크다. 즉, 이러한 요인들을 통제해야 보다 순수한 훈련효과를 추정할 수 있는 것이다.

이를 위해서 개인의 성별, 연령, 교육수준, 근속년수 등과 같은 인적특성과 기업규모, 노조유무와 같은 사업체 특성뿐만 아니라, ‘개인의 비관측된 이질성(unobserved individual effect)’을 통제한 후 교육훈련의 효과를 추정해 보았다⁹⁾. <표 5>는 이상의 전제하에서 고정효과모형(fixed effect model)을 이용한 분석결과이다. 우선, 임금직업훈련

9) 첫번째로 임의효과모형(random effect model)을 추정한 결과 임금모형과 직무만족도, 조직몰입도 모두에서 훈련참가효과가 매우 큰 것으로 나왔다. 임의효과모형은 추정의 효율성이 높으면서 성별과 같은 시간에 변하지 않는 변수들의 효과를 함께 추정할 수 있다는 장점이 있으나, 개인효과와 다른 설명변수들간의 상관관계가 없다는 매우 강한 가정을 갖고 있으므로, 실제로 그러한지를 검증해야 했다. 그러나 ‘개인효과’와 설명변수들 사이의 상관관계 여부를 검증하는 Hausman Specification Test를 실시한 결과, 이들 변수간에 상관관계가 없다는 귀가설을 기각하였다(부표 참조). 이는 임의효과모형의 추정치가 잘못된 결과를 도출했을 가능성이 크다는 것을 의미한다. 따라서 임의효과모형보다 효율성은 낮지만 일치추정량을 도출할 수 있는 고정효과모형(Fixed Effect Model)을 이용하여 <표 5>의 결과를 도출하였다.

으로 인한 임금상승 효과는 1.4% 정도로 이마저 통계적으로 유의미하지 않았다. 그럼에도 불구하고, 직업훈련 효과가 객관적인 성과로 나타나는 데에는 어느 정도의 시간(time-lag)이 필요할 수 있기 때문에 이러한 결과만을 놓고 양자간의 인과관계가 없다고 단정하기는 어렵다¹⁰⁾.

어쨌든 직업훈련이 주관적 지표에 미치는 효과는 뚜렷하게 나타났다. 훈련참가자의 직무만족도는 34.2점이 높은데다가 조직몰입도의 경우에도 26.6점이 높은 것으로 분석되었다. 다시 말해 직무만족도나 조직몰입도와 같은 주관적·심리적 평가에는 훈련참가자가 통계적으로 유의미한 효과를 갖는 것으로 확인되었다.

〈표 5〉 노동시장 성과에 대한 교육훈련의 순효과 추정결과

변 수	모형 4		모형 5		모형 6	
	로그 임금		직무만족도		조직몰입도	
	계수	s.e.	계수	s.e.	계수	s.e.
로그임금(t-1) ¹¹⁾	-0.342 **	0.021				
만나이	0.091 *	0.043	0.044	0.118	0.012	0.113
만나이 제곱	-0.002 **	0.000	0.000	0.001	0.001	0.001
훈련참가 더미(참가=1)	0.014	0.015	0.342 **	0.120	0.266 *	0.115
종업원 10~29인	-0.046 *	0.023	0.122	0.171	-0.281 +	0.164
종업원 30~99인	-0.039 +	0.023	0.031	0.165	-0.269 +	0.159
종업원 100~299인	0.001	0.021	0.141	0.158	0.013	0.152
종업원 300~399인	-0.017	0.023	0.060	0.181	-0.099	0.174
종업원 500인 이상	-0.021	0.030	0.074	0.243	0.019	0.233
정부기관, 법인단체 등	-0.021	0.019	0.203	0.154	0.009	0.148
노조더미(노조=1)	0.016	0.016	0.191	0.128	0.180	0.123
근속기간	0.010	0.007	-0.015	0.034	0.017	0.032
근속기간제곱	0.001	0.000				
연도더미	0.154 **	0.034	-0.290 **	0.092	-0.257 **	0.088
상수항	5.389 **	1.387	-1.500	2.579	-1.730	2.481

주: **, *, +는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

- 10) 국내외의 여러 연구결과들은 직업훈련이 임금을 인상시키는데 효과가 있다는 가설을 지지한다. 패널 자료를 이용한 외국의 결과로는 OECD(2004), 국내의 연구로는 노동패널자료를 이용한 김안국(2002)을 참조하기 바란다.
- 11) 임금모형에서는 t-1기의 임금을 설명변수로 추가하였다. 더 좋은 일자리에 근무하는 근로자가 더 많은 임금을 받게 되고, 결과적으로 이들이 직업훈련 또한 더 많이 받을 수 있기 때문이다. 그러나 직무만족도나 조직몰입도는 주관적이고 상대적인 것이므로 반드시 좋은 일자리에 있다고 해서 더 높은 점수를 기록하는 것은 아니다.

V. 맺음말

지금까지 교육훈련 실태와 노동성과를 주로 상용직 근로자를 중심으로 살펴보았다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

- 근로자의 학력, 직업, 고용형태, 기업의 특성에 따라 훈련기회에의 불평등이 존재한다. 특히 비정규직 근로자와 실업자, 중소기업 근로자 등과 같은 계층의 훈련에 대한 잠재적 수요와 실제 참여수준에는 높은 괴리가 존재한다.
- 교육훈련의 내용은 주로 회사에서 실시하는 재직자들의 직무능력 향상훈련으로 나타났다. 또한 한 해 훈련참가자 중에서 정부지원훈련 참가자의 비중은 약 15% 정도인 것으로 파악되었다.
- 교육훈련의 임금효과는 단기적으로 나타나지 않았다. 그러나 직장만족도나 조직몰입도와 같은 사회·심리적 효과는 즉각적으로 나타났다.

이러한 결과만을 놓고 볼 때, 직업훈련 그 자체가 개인의 단기적인 경제적 성과에 그다지 기여하고 있지 못하는 것으로 보인다. 이는 최근 많은 비판이 제기되고 있는 우리나라의 직업훈련과 자격제도에 기인한 문제일 수도 있고, 분석상의 한계에 기인한 것일 수도 있다¹²⁾.

그럼에도 불구하고 장기적으로는 일에 대한 만족도를 높이고 더욱 열심히 일하게 됨으로써 생산성 및 임금 향상에도 긍정적인 성과를 가져올 수 있을 것이다. 더구나 더욱 심화되는 경쟁과 기술변화 속에서 교육훈련을 강화하려는 노력은 기업과 정부 모두에서 더욱 늘어날 것이다. 올해 7월부터 시행되는 「근로자직업능력개발법」과 같은 정책적 노력들은 이런 배경하에서 고무적이다. 우려스러운 점은 훈련기회가 사회·경제적으로 열악한 계층들, (실망)실업자나 비정규직 근로자, 중소기업 근로자 등과 같은 이들의 훈련 수요에 훨씬 못미친다는 점이다. 교육훈련이 정책적 관심을 불렀던 이유가 적극적 노동시장 정책으로서 실업자들과 사양산업 종사자들을 재교육시켜 성장부문에 투입했던 것임을 상기할 때, 이러한 실태는 현존하는 인적자본 격차가 훈련기회의 불평등으로 인해 더욱 확대될 수 있음을 의미하기 때문이다. **■**

12) 근본적인 한계는 개인수준의 자료에서 오는 정보의 누락일 것이다. 특히 교육훈련프로그램과 다른 혁신적 작업장 관행들간의 보완성 효과, 기업외부의 제도적 환경과의 보완성 효과 등이 고려되지 못했다.

<참고문헌>

- 김안국(2002), 「교육훈련의 경제적 성과」, 『한국노동경제논집』, 제25권, 131~160쪽.
- 김안국 외(2004), 『직업훈련정책평가 계량모형 연구』, 한국직업능력개발원 .
- 김주섭(2002), 「직업훈련 참가결정에 관한 연구」, 『한국노동패널연구』, 2002-04.
- Acemoglu, D. & Pischke, J.S.(1998) "Why Do Firms Train? Theory and Evidence", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.113, No,1, pp.79~119.
- Gatti(2000), *Competence, Knowledge, and the Labour Market*, Working Paper.
- Hausman, J. A.(1978), "Specification Tests in Econometrics," *Econometrica*, 46, pp.1251~1271.
- OECD(2004), *Employment Outlook*, Paris.
- Wooldridge, J. M.(2001), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, The MIT Press.

〈부표〉 임의효과모형(Random Effect Model) 추정결과

변 수	모형 1		모형 2		모형 3	
	로그임금		직무만족도		조직 몰입도	
	계수	s.e.	계수	s.e.	계수	s.e.
로그임금(t-1)	0.596 **	0.012				
성별더미(남성=1)	0.126 **	0.011	-0.379 **	0.074	-0.471 **	0.071
만나이	0.020 **	0.004	-0.057 *	0.023	-0.047 *	0.022
만나이 제곱	0.000 **	0.000	0.001 **	0.000	0.001 *	0.000
훈련참가 더미(참가=1)	0.037 **	0.013	0.640 **	0.110	0.583 **	0.105
종업원 10~29인	-0.077 **	0.015	-0.526 **	0.107	-0.756 **	0.103
종업원 30~99인	-0.038 *	0.016	-0.258 *	0.120	-0.608 **	0.116
종업원 100~299인	-0.012	0.016	-0.316 **	0.121	-0.351 **	0.116
종업원 300~399인	-0.014	0.018	-0.274 +	0.144	-0.452 **	0.138
종업원 500인 이상	0.006	0.025	0.018	0.208	0.063	0.200
정부기관, 법인단체 등	0.029 *	0.014	0.177 +	0.118	0.252 *	0.114
고졸 미만	0.105 +	0.061	0.001	0.398	0.258	0.386
고졸	0.206 **	0.062	0.712 *	0.405	0.903 **	0.392
대재 및 중퇴	0.190 **	0.066	0.980 *	0.437	1.071 **	0.424
전문대졸	0.253 **	0.063	1.398 **	0.419	1.589 **	0.406
4년제 대졸 이상	0.356 **	0.063	2.077 **	0.411	2.366 **	0.398
노조더미(노조=1)	0.041 **	0.012	0.321 **	0.102	0.474 **	0.098
근속기간	0.011 **	0.002	0.071 **	0.007	0.089 **	0.007
근속기간제곱	0.000	0.000				
연도더미	0.025 **	0.007	-0.313 **	0.056	-0.254 **	0.054
상수항	1.342 **	0.095	0.560	0.593	0.179	0.574
Hausman Test(Chi-2)	224.1 **	0.000	59.0 **	0.000	50.6 **	0.000

주: **, *, +는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함.