정책연구	2004-10

고용촉진훈련의 취업기여도 연구

남 재 량

목 차

요 약 ····· i

제1장 서 론 ····· 1

제2장 고용촉진훈련의 연혁과 훈련 대상의 변화 ····· 4

제3장 고용촉진훈련의 실시 현황 및 문제점 ····· 8

제1절 훈련 실시 현황 ····· 8

제2절 고용촉진훈련의 문제점 ····· 15

1. 전체적인 훈련 성과의 문제 ····· 15
2. 세부집단별 훈련 성과의 문제 ····· 18

제4장 훈련 성과 평가를 위한 이론 배경과 실증모형 및 기존연구 ····· 24

제1절 이론적 배경 ····· 24

1. 인적자본이론 ····· 24
2. 신호발송과 선별이론 및 인적자본이론의 반박 ····· 26
3. 분절노동시장이론 ····· 27
4. 종 합 ····· 28

제2절 실증분석 모형 ····· 28

1. 훈련 성과의 평가와 문제점 ····· 29
2. 실험적 평가방법 ····· 30
3. 비실험적 평가방법 ····· 31
4. 재취업 해저드 모형 ····· 34

5. 취업 여부 결정요인 분석모형 : 이항 로짓모형 ····· 35
6. 1계 마코프 모형 ····· 36

제3절 기존 연구 ····· 36

제5장 훈련 성과 분석 : 타훈련들과 비교분석 ····· 39

제1절 자료(data) : HRD-Net과 고용보험 DB 자료의 결합 ····· 39

제2절 기초통계 ····· 42

제3절 실증분석(Ⅰ) : 고용촉진훈련과 타훈련의 성과 비교 ····· 44
1. 실증분석 방향 ····· 44
2. 훈련의 전반적인 성과 비교분석 ····· 45
3. 세부집단별 비교분석 ····· 47

제4절 실증분석(Ⅱ) : 해저드 모형 ····· 51

제6장 훈련의 성과 분석 : 훈련 참가자 추적조사를 통한 실증분석 ····· 56

제1절 추적조사 개관 ····· 56

제2절 기초통계 ····· 59
1. 인적 특성 ····· 59
2. 훈련의 성과 ····· 61
3. 훈련의 성과에 영향을 미치는 요인들 ····· 64

제3절 실증분석(Ⅰ) ····· 71
1. Markov 연쇄 모형 ····· 71
2. 이행확률 분석 ····· 72

제4절 실증분석(Ⅱ) : 훈련 성과 결정요인에 대한 이항 로짓분석 ····· 75
1. 취업 여부에 대한 이항 로짓분석 ····· 76

2. 자격취득 여부에 대한 이항 로짓분석 ····· 78
3. 수료 여부 결정에 대한 이항 로짓분석 ····· 80
4. 종 합 ····· 82

제7장 결 론 ····· 84

참고문헌 ····· 88

부록 : 고용촉진훈련 참가자 설문조사 ····· 91

표목차

<표 3- 1> 연도별 고용촉진훈련 실시 현황 ····· 9
<표 3- 2> 훈련 참가자 인적 현황 ····· 11
<표 3- 3> 고용촉진훈련 참가자 직종별 현황 ····· 12
<표 3- 4> 고용촉진훈련 참가자의 훈련대상별 현황 ····· 13
<표 3- 5> 고용촉진훈련 참가자 지역별 현황 ····· 14
<표 3- 6> 고용촉진훈련과 실업자재취직훈련의 성과 비교 ····· 17
<표 3- 7> 인적 특성별 훈련 성과(2002년) ····· 19
<표 3- 8> 훈련 직종별 훈련 성과(2002년) ····· 20
<표 3- 9> 훈련 대상별 훈련 성과(2002년) ····· 21
<표 3-10> 지역별 훈련 성과(2002년) ····· 22

<표 5- 1> HRD-Net상의 훈련 참가자 현황 및 고용보험 DB 자료와의 결합 ····· 42
<표 5- 2> 고용촉진훈련 참가자의 인적 특성: 노동부 자료와 HRD-Net 자료의 비교 ····· 43
<표 5- 3> 고용촉진훈련과 타훈련의 취업 성과 비교 ····· 45
<표 5- 4> 고용촉진훈련과 타훈련의 취업 성과 비교 ····· 46
<표 5- 5> 훈련 대상별 취업률 ····· 50
<표 5- 6> 해저드 분석에 사용된 변수들의 기초통계 ····· 53
<표 5- 7> 해저드 모형 추정 결과 ····· 54

<표 6- 1> 고용촉진훈련 참가자 모집단과 30% 표본 및 최종 응답자 현황 ····· 58
<표 6- 2> 응답자의 인적 특성: 성, 연령, 학력 ····· 59
<표 6- 3> 응답자의 특성: 졸업 연도, 생계책임 관련사항 ····· 60
<표 6- 4> 응답자의 가구 특성 ····· 60
<표 6- 5> 응답자의 가구소득과 지출 ····· 61

<표 6- 6> 훈련의 성과와 인적 특성 ····· 62
<표 6- 7> 지역별 훈련 성과 ····· 63
<표 6- 8> 고용촉진훈련을 받게 된 가장 큰 이유 ····· 65
<표 6- 9> 자신이 받은 훈련 내용을 선택한 이유 ····· 65
<표 6-10> 고용촉진훈련을 알게 된 경로 ····· 66
<표 6-11> 수료 여부 및 사중손실 ····· 67
<표 6-12> 훈련과정(수업시간, 훈련기간, 훈련수준)의 적절성 ····· 67
<표 6-13> 배우려 했던 훈련 내용과 실제 훈련 내용의 일치성 여부 ·· 68
<표 6-14> 배우려 했던 훈련 내용과 실제 훈련 내용의 불일치 이유 ·· 68
<표 6-15> 훈련관련 안내·상담 및 일자리 관련 알선·소개
서비스 경험 유무 ····· 69
<표 6-16> 직업훈련 관련 안내·상담 및 일자리 알선·소개에
대한 만족도 ····· 70
<표 6-17> 훈련기관의 일자리 알선·소개 등 훈련생 취업을 위한
노력 ····· 71
<표 6-18> 훈련 전후의 취업 여부 ····· 73
<표 6-19> 훈련 전 직장 규모 ····· 74
<표 6-20> 훈련 전 종사상 지위와 훈련 후 취업 여부 ····· 75
<표 6-21> 훈련 전후의 전일제 시간제 여부와 이행확률 ····· 75
<표 6-22> 훈련 후 취업 여부에 대한 로짓분석 ····· 77
<표 6-23> 자격취득 여부에 대한 로짓분석 ····· 79
<표 6-24> 훈련 수료 여부에 대한 로짓분석 ····· 81

그림목차

[그림 3-1] 고용촉진훈련 취업률과 경제성장률 ····· 16

[그림 5-1] 성별・훈련별 취업률 ····· 48
[그림 5-2] 연령별・훈련별 취업률 ····· 48
[그림 5-3] 학력별・훈련별 취업률 ····· 49

[그림 6-1] 고용촉진훈련을 통해 취업에 이르는 과정 ····· 82

요 약

고용촉진훈련이란 고용 취약계층 또는 저소득 취약계층을 대상으로 실시하는 정부지원 직업훈련이다. 이처럼 고용촉진훈련은 취약계층을 대상으로 하는 훈련이다 보니 다른 훈련들에 비해 성과가 저조하다. 그러나 취약계층을 대상으로 하는 훈련이니만큼 훈련이 곧바로 취업으로 연결되고 또 그러한 상태가 오랫동안 계속됨으로써 취약 또는 저소득 상태에서 벗어날 수 있어야 한다는 당위성 또한 크다.

외환위기와 정보화 사회로의 진전에 따라 소득격차의 문제가 우리 사회의 주요 화두로 등장하였고 이에 따라 우리는 그 어느때보다 저소득계층 또는 취약계층에 큰 관심을 가지고 있다. 반면 이들을 대상으로 하는 훈련인 고용촉진훈련에 대한 연구들은 이미 오래 전에 이루어졌거나 특정 지역을 대상으로 수행되어 왔기 때문에 기존의 연구 결과들을 현재의 상황이나 경제 전체에 적용하기 어려운 실정이다. 따라서 고용촉진훈련에 대한 깊이 있는 연구는 더 이상 미루기 어려운 중요한 과제이다. 따라서 본 연구는 고용촉진훈련의 취업기여도 분석을 목적으로 한다.

고용촉진훈련에 대한 연구들이 활발하게 이루어지지 못한 가장 큰 이유는, 훈련의 대상이 매우 다양할 뿐만 아니라 분석에 필요한 기초자료를 확보하기가 어렵기 때문이다. 본 연구는 이러한 기초자료상의 한계를 극복하기 위해 크게 두 가지 측면에서 노력을 기울이고 있다.

한 가지는 행정적인 과정을 통해 수집되는 자료들을 활용하는 방법이다. 구체적으로 본 연구는 훈련생에 대한 많은 정보를 담고 있는 HRD-Net상의 자료와 고용보험 가입사업장에 취업 여부를 알

수 있는 고용보험 DB상의 자료를 결합하여 분석에 사용하고 있다. 이러한 시도는 본 연구에서 최초로 이루어진 것이며 결과는 성공적이다.

다른 한 가지는 고용촉진훈련에 참가한 사람들을 훈련이 끝난 일정 기간 후에 추적하여 조사함으로써 훈련 성과 분석에 필요한 자료를 직접 수집하는 방법이다. 본 연구는 2002년에 실시한 고용촉진훈련에 참가한 적이 있는 사람들을 대표할 수 있는 1,000명의 표본을 추출하여 다양한 질문을 통해 자료를 수집하고 있다.

새로이 구축하고 수집한 두 가지 유형의 자료를 사용하여 고용촉진훈련의 성과에 대해 분석함으로써 본 연구는 풍부한 결과들을 얻을 수 있었다. 이러한 분석 결과들을 종합하고 정리하면 우리는 다음과 같은 몇 가지 시사점들을 도출할 수 있다.

먼저 지적할 것은 고용촉진훈련의 성과가 저조하다는 사실이다. 고용촉진훈련을 통해 취약상태에서 벗어나는 사람들이 많지 않으므로 훈련의 성과를 제고하기 위한 보다 적극적인 노력들이 필요하다. 고용보험의 적용을 받는 상대적으로 양질의 일자리에 취업한 경우로 제한한다면 고용촉진훈련의 취업률은 공식적으로 집계되는 취업률에 크게 미치지 못한다. 타훈련에서도 유사한 현상이 발견되나 고용촉진훈련의 경우에 비할 바는 아니다. 이는 고용촉진훈련 참가자 가운데 취업한 것으로 보고한 많은 사람들이 고용보험이 적용되지 않는 영세한 사업장에서 일하고 있음을 알려준다. 영세 사업장의 이직률이 매우 높음을 고려한다면 고용촉진훈련을 통해 취약상태에서 벗어나는 사람들은 극히 제한적일 수밖에 없다.

고용촉진훈련의 성과를 제고하기 위해서는 무엇보다도 먼저 취업을 목적으로 하는 사람들을 훈련생으로 선발하여야 한다. 현재 고용촉진훈련 참가자들 가운데 취업을 목적으로 하지 않는 사람들이 많이 있다. 훈련 목적뿐 아니라 훈련 내용 선택에서도 취업을 일차적인 목적으로 하지 않을 경우 훈련의 성과는 낮아진다.

일단 훈련에 참가하였다면 훈련을 끝까지 계속하는 것이 중요하다. 훈련을 수료하는 데에는 실제 훈련받는 내용이 희망했던 훈련 내용과 일치하는가 여부와, 훈련에 대한 상담이나 안내가 중요한 역할을 한다. 원하던 훈련과 실제 훈련이 일치하지 않는다면 훈련 참가자는 중도에서 이탈하게 될 것이다. 희망 훈련 내용과 실제 훈련 내용을 일치시키기 위해서는 훈련 참가자가 원하는 훈련을 받을 수 있도록 훈련을 개발하고 안내하며 상담하는 노력이 중요하다. 훈련생이 충분한 정보를 가진 상태에서 자신에게 적절한 훈련 내용을 택한다면 훈련을 수료할 가능성은 매우 높아진다. 특히 훈련기관의 안내와 상담이 중요하다.

취업을 목적으로 하는 훈련생들이 훈련을 수료한다면 자격을 취득할 가능성이 높아진다. 취약계층에서 자격취득은 취업에 매우 중요하다. 자격취득에는 저연령, 고학력과 같은 인적 특성이 유의한 영향을 미치지만 훈련기간을 보다 길게 하는 것도 중요하다. 6개월 미만이라는 짧은 기간 동안의 훈련으로 취약상태에서 벗어나기를 기대하는 것 자체가 무리이다. 알찬 훈련 내용으로 고용촉진 훈련 기간을 연장하는 방안을 강구한다면 자격 취득을 더욱 높일 수 있다.

이렇게 취득한 자격은 취업에 매우 중요한 영향을 미친다. 취약계층에서 자격증은 노동시장에서 신호(signal)로 역할을 하고 있을 가능성이 크다. 물론 취업에 이르는 마지막 관문을 통과하는 데에는 추가적인 요인으로서 지역의 수요 상황, 특히 지역의 '성별' 수요가 중요하다.

훈련받기 전 노동력 상태가 훈련 후 취업 여부에 중요한 영향을 미친다. 그리고 여기에는 훈련 참가자의 생계책임 여부가 중요하게 작용한다. 당장 생계를 꾸려야 하는 입장에서는 근로조건이나 근무환경의 좋고 나쁨을 가릴 여유가 없다. 따라서 이러한 사람들의 취업확률이 더 높게 나타난다. 그러나 이는 절박하게 일자리를 찾다 보니 나타나게 되는 현상일 뿐이며 이들은 여전히 열악한 일

자리에 종사하게 된다. 이들이 이처럼 노동서비스의 궁박한 판매를 계속한다면 취약한 상태에서 결코 벗어날 수 없을 것이다. 따라서 이들에게는 훈련기간 동안 생계비 보조를 현실화함으로써 이러한 가능성을 예방하려는 노력을 기울여야 할 것이다.

제1장
서 론

고용촉진훈련이란 취약계층, 특히 저소득 취약계층을 대상으로 실시하는 정부지원 직업훈련이다. 여기에서 취약하다는 것은 고용 또는 취업상태로 옮겨가거나 그러한 상태를 계속 유지하는 데에 어려운 입장에 처해 있는 것으로 해석할 수 있다. 이처럼 고용촉진훈련은 고용 취약계층을 대상으로 하는 훈련이다 보니 다른 훈련들에 비해 성과가 저조할 수밖에 없다. 그러나 취약계층을 대상으로 하는 훈련이니만큼 훈련의 결과가 곧바로 취업으로 연결되고 또 그러한 상태가 오랫동안 계속됨으로써 취약 또는 저소득 상태에서 벗어날 수 있도록 하여야 한다는 당위성 또한 크다. 이들이 취약상태나 저소득상태에서 벗어날 수 있다면 개개인이 얻는 사적 이득뿐만 아니라 사회통합을 이루는 데 도움이 되는 등 사회적 편익 또한 매우 클 것이다. 이런 이유로 고용촉진훈련의 상대적으로 낮은 훈련 성과는 많은 비판과 질책을 받아 온 것이 사실이다.

정보화의 급격한 진전으로 정보 격차에 따른 소득 격차 문제를 우려하던 상태에서 외환위기를 경험함에 소득 격차 문제가 중요한 사회적 이슈로 부각되어 왔다. 이에 따라 우리 사회는 저소득계층 또는 취약계층에 대해 그 어느때보다 높은 관심을 가지고 있다. 반면 이들을 대상으로 하는 훈련인 고용촉진훈련에 대한 연구들은 이미 오래 전에 이루어졌거나 특정 지역에 국한하여 수행되어 왔다. 이로 인해 기존의 연구 결과들을 현재의 상황이나 경제 전체에 적용하기 어려운 실정이다. 따라서 고용촉진훈련에 대한 깊이 있는 연구는 더 이상 미루기 어려운 중요

한 연구과제이다. 이러한 필요성을 반영하여 본 연구는 고용촉진훈련의 취업기여도를 분석함으로써 취약계층에 대한 훈련이 과연 취업에 기여하고 있는지, 기여하고 있다면 구체적으로 어떤 요인들이 중요한 역할을 하는지에 대해 분석하는 것을 연구의 목적으로 한다. 이러한 분석을 바탕으로 우리는 고용촉진훈련의 성과를 제고하기 위해 필요한 노력들에 대한 함의를 도출할 수 있을 것이다.

고용촉진훈련에 대한 연구들이 활발하게 이루어지지 못한 가장 큰 이유는 훈련의 대상이 매우 다양할 뿐만 아니라 분석에 필요한 기초 자료를 확보하기가 어렵기 때문이다. 본 연구는 이러한 기초 자료상의 한계를 극복하기 위해 크게 두 가지 차원에서 접근하고 있다. 한 가지는 행정적인 과정을 통해 수집되는 자료들을 활용하는 방법이다. 구체적으로 본 연구는 훈련생에 대한 많은 정보를 담고 있는 HRD-Net상의 자료와 고용보험 가입사업장에 종사 여부를 알 수 있는 고용보험 DB상의 자료를 결합하여 분석에 사용하고 있다. 이러한 시도는 본 연구에서 최초로 이루어진 것이며 결과는 매우 성공적이었다.

다른 한 가지는 고용촉진훈련에 참가한 사람들을 훈련이 끝난 일정 기간 후에 추적하여 조사함으로써 분석에 필요한 자료를 직접 수집하는 방법이다. 본 연구는 2002년에 실시한 고용촉진훈련에 참가한 적이 있는 사람들을 대표할 수 있는 1,000명의 표본을 추출하여 다양한 질문을 통해 훈련의 성과를 평가하고 있다. 본 연구는 먼저 HRD-Net과 고용보험 DB를 결합한 자료를 통해 고용촉진훈련을 타직업훈련들과 비교하여 성과를 평가한 뒤 추적조사 자료를 통해 훈련의 성과에 영향을 미치는 다양한 요인들을 보다 심층적이고 구체적으로 밝히는 방향으로 연구를 진행하고 있다.

본 연구에서 얻은 주요 결과들은 다음과 같다. 첫째, 고용촉진훈련의 성과가 저조하다. 양질의 일자리에 취업한 경우로 제한한다면 고용촉진훈련의 성과는 매우 낮다. 둘째, 훈련의 성과를 제고하기 위해서는 먼저 취업을 목적으로 하는 사람들을 훈련 대상으로 선정하여야 한다. 현재의 고용촉진훈련에서는 취업이 아닌 다른 목적으로 훈련을 받는 사람들이 많다. 셋째, 훈련 참가자 개개인에게 훈련에 대한 양질의 상담이 필

요하다. 훈련에 대해 상담을 받은 사람들과, 그렇지 않은 사람들간에 훈련의 성과는 유의한 차이를 보인다. 넷째, 자격취득의 중요성이다. 고용촉진훈련에서 자격 취득은 취업이라는 목적을 달성하는 데에 유의한 수단으로 역할을 하고 있다.

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 제2장은 고용촉진훈련의 연혁을 살펴 오늘날과 같은 취약계층을 대상으로 훈련을 하게 된 과정을 알아본다. 제3장은 고용촉진훈련 실시 현황과 문제점을 살핀다. 제4장은 연구의 이론적인 배경과 실증분석을 위해 개발된 모형들을 탐구하고 기존의 연구들을 살펴본 연구의 방향을 설정한다. 제5장은 HRD-Net과 고용보험 DB상의 정보를 결합하여 분석에 필요한 기초 자료를 확보하고 이 자료를 사용하여 훈련의 성과를 평가한다. 제6장은 2002년에 고용촉진훈련을 받은 사람들을 대상으로 추출한 표본을 2003년에 추적하여 훈련의 성과에 영향을 미치는 요인들을 조사하고 분석한다. 제7장은 이상의 분석을 정리하고 연구를 마무리짓는다.

제2장
고용촉진훈련의 연혁과 훈련 대상의 변화

'고용촉진훈련'이라고 하면 명칭에서 먼저 떠오르는 것은 취업상태에 있지는 않지만 일하려 하는 사람들, 즉 실업자의 고용을 촉진하기 위해 실시하는 훈련이라는 느낌이다. 그러나 현재 실시되고 있는 고용촉진훈련은 취약계층을 대상으로 하는 훈련이며, 실업자의 대부분은 고용촉진훈련이 아닌 '실업자재취직훈련'의 훈련 대상이다. 그렇다면 도대체 왜 취약계층을 대상으로 하는 훈련에 고용촉진훈련이라는 명칭이 붙게 되었을까?[1)]

현재 실업대책훈련 가운데 재취업훈련의 하나로 분류되어 취약계층을 대상으로 실시되고 있는 고용촉진훈련은 1986년부터 실시된 '실업자전업촉진훈련(失業者轉業促進訓練)'을 기원으로 한다. 이 훈련은 실업자를 훈련의 대상으로 하고 있다는 점에서 당시의 기존 직업훈련과 맥락을 달리한다.

우리나라에서 직업훈련이 제도적으로 실시된 것은 1967년「직업훈련법」이 제정·공포되면서부터이다. 이는 제1차 경제개발 5개년 계획이 성공적으로 마무리되면서 산업 현장에 요구되는 인력을 양성할 필요성이 크게 높아졌기 때문이다. 이후에도 잇단 경제개발 5개년 계획의 성공으로 더욱 많은 산업인력이 직업훈련에 의해 양성되고 향상되었다.

---

1) 이는 단지 명칭만의 문제에 그치지 않는다. 고용촉진훈련이 누구를 대상으로 하는 무슨 훈련인지에 대해 일반인은 고사하고라도 노동 관련 분야에 종사하는 사람들조차 제대로 알지 못하는 상황에서 훈련의 활성화는 요원할 것이다.

따라서 당시의 직업훈련도 양성훈련・향상훈련・전직훈련・재훈련으로 구성되어 있었다.

이후 경제개발계획이 계속 추진됨에 따라 '산업구조가 개편되고 기술혁신에 따른 산업의 기계화로 마찰적 실업이 발생'하게 되었다. 고용촉진훈련의 모태가 된 1986년의 실업자전업촉진훈련은 '이와 같이 발생한 실업자에게 단기간의 전업촉진훈련 과정을 이수'하게 하고 '훈련기간 중 생계비의 일부를 지원'하여 줌으로써 이들의 재취업을 촉진하기 위한 직업훈련이다.[2)3)]

결국 고용촉진훈련은 기존의 양성・향상・전직・재훈련 중심의 직업훈련과 달리 실업자의 재취업을 목적으로 하고 있다는 점에서 기존의 직업훈련과 구분된다. 『노동백서』(1987: 231)에 따르면 고용촉진훈련의 대상은 "과거에 직업을 가졌던 자로서 현재 실직 중인 자를 대상으로 하되 휴・폐업 등으로 인한 실직자를 우선 지원한다"라고 구체화되어 있다. 따라서 고용촉진훈련은 우리나라에서 법적・제도적 기반 위에서 실시된 최초의 실업자 훈련 또는 실업대책 훈련이다.

이처럼 최초의 고용촉진훈련은 취약계층을 대상으로 하는 현재의 고용촉진훈련과 훈련 대상에서 큰 차이를 보인다. 그러나 이듬해에 이 훈련의 명칭이 '실업자전업촉진훈련'에서 '실업자고용촉진훈련'으로 바뀔 뿐 아니라 훈련 대상에도 약간의 변화가 생긴다. 즉 훈련 대상이 "경기변동 등에 의한 휴・폐업 및 산업구조조정으로 인한 실직자, 해외취업 귀국자로서 실직상태에 있는 자, 신체장애자, 기타 생활이 곤궁한 자 등"이며 "그 중 휴・폐업 및 산업구조조정으로 인한 실직자를 우선 선발한다"라고 되어 있다.[4)] 이는 실직자를 주된 훈련 대상으로 하되 이들뿐 아니라 신체장애자와 생활 곤궁자까지 훈련 대상에 포함시킨다는 것이다. 이때부터 고용촉진훈련은 취약계층 및 저소득계층에 대한 훈련으로의 성격을 일부나마 아울러 지니게 되었다.

---

2) 노동부, 『노동백서』, 1987, 230~231쪽.
3) 이처럼 이 훈련은 단기간의 전업촉진훈련이므로 훈련기간을 6개월 미만으로 하고 있다.
4) 노동부, 『노동백서』, 1998, 200쪽.

현재의 명칭과 동일한 '고용촉진훈련'이라는 이름이 처음 등장한 시기는 1993년으로 이 때 훈련 대상에 큰 변화가 있게 된다. 당시까지는 실업자 고용촉진훈련 외에도 생활보호대상자, 영세농어민 등 저소득계층을 대상으로 하는 훈련이 정부 산하 6개 부처에서 분산 실시되고 있었다. 이러한 저소득계층을 대상으로 한 6개 부처의 각종 직업훈련이 1993년부터 통폐합되어 노동부 주관하에 훈련계획이 수립되고 각 시·도, 즉 지방자치단체에서 훈련을 실시하게 되었다. 이제는 국민기초생활보호대상자로 불리지만 당시 내무부에서 실시하던 생활보호대상자에 대한 훈련, 보건사회부의 의료보호대상자에 대한 훈련, 노동부의 실업자에 대한 훈련, 교육부의 비진학청소년에 대한 훈련, 체육청소년부의 무직청소년에 대한 훈련, 농림수산부의 영세농어민 등에 대한 훈련이 고용촉진훈련이라는 이름 아래 하나로 통합하게 되었다. 고용촉진훈련의 훈련 대상이 현재와 같이 다양하고 이질적이게 된 이유가 여기에 있다.

각종 훈련들을 통폐합하여 새로이 '고용촉진훈련'이 실시됨에 따라 훈련의 목적에도 약간의 변화가 있었다. 『노동백서』(1994: 149)에 따르면 고용촉진훈련은 "실업자, 국민기초생활보호대상자, 영세농어민, 비진학청소년 등 고용취약계층에게 직업능력개발과 고용촉진 및 소득향상을 위한 훈련기회를 제공함으로써 취업을 통한 자활기반의 확충과 인력수급의 원활화에 기여"하는 것을 목적으로 한다. 이에 따라 훈련 대상자도 국민기초생활보호대상자로 만 14세 이상인 자, 영세농어민, 실업자, 비진학 중·고 3학년 재학생으로 학교장이 추천한 자, 장애인, 갱생보호자, 전역예정장병, 기타 훈련이 필요하다고 노동부 장관이 인정한 자 등으로 다양하게 되었다.

이후 1997년의 고용촉진훈련시행규정 개정(12. 29)으로 훈련 대상자가 국민기초생활보호대상자, 모자보호대상자, 영세농어민, 실업자, 저소득층 주부, 장애인, 갱생보호자, 전역예정장병, 기타 훈련이 필요하다고 노동부 장관이 인정하는 자 등으로 변경되었다. 즉 기존의 재학생(비진학 중·고 3학년 재학생으로서 학교장이 추천한 자)은 훈련 대상에서 제외되었다(『노동백서』, 1997: 163).

고용촉진훈련의 훈련 대상은 1995년 7월 1일부터 실시된 고용보험제

도로 인해 다시 한번 변화를 겪는다. 우리나라의 고용보험제도는 적극적 노동시장정책의 일환으로 직업능력개발사업을 제도 내에 포함하고 있으며, 고용보험 적용사업장에서 이직한 근로자를 대상으로 실업자재취직훈련을 실시할 수 있도록 되어 있다. 즉 고용보험제도는 "재취업에 필요한 기능·기술의 습득이 필요한 실직근로자에게 직업훈련 또는 교육훈련의 기회를 제공함으로써 실업자의 재취직 촉진과 생활안정을 도모하기 위하여 실업자재취직훈련을 실시하고 그 훈련비용과 훈련수당을 지원한다"라고 규정하고 있다. 따라서 고용보험이 적용되는 사업장에 근무하다가 실직한 근로자는 더 이상 고용촉진훈련 대상이 아니며 고용보험제도하의 실업자재취직훈련 대상이게 되었다. 결국 고용촉진훈련의 훈련 대상이 되는 실업자는 고용보험이 적용되지 않는 실업자에 한정되게 된 것이다. 그런데 고용보험제도가 확대 실시됨으로 인해 많은 근로자들이 고용보험 적용 대상자로 된 상태에서 고용보험 미적용 실업자란 사회안전망의 보호조차 받지 못하는 취약한 상태에 있는 사람들로 파악할 수 있다.

이러한 변화를 거쳐 고용촉진훈련은 오늘날과 같이 고용 취약계층 또는 저소득 고용취약계층에 대한 직업훈련으로 역할을 하게 되었다. 취약계층에 대한 직업훈련이 '고용촉진'훈련이라는 명칭으로 불리게 된 것은 이상과 같은 역사적 변천의 흔적이다.

제3장
고용촉진훈련의 실시 현황 및 문제점

제1절 훈련 실시 현황

앞 장에서 살펴본 바와 같이 고용촉진훈련은 많은 변화를 경험해 왔다. 이제 이러한 훈련의 과거 및 최근 실적과 현황을 살펴보자. 이를 통해 우리는 고용촉진훈련에 대해 보다 잘 파악할 수 있을 뿐 아니라 훈련의 성과 분석에 필요한 자료수집의 방향을 정할 수도 있다. 이 장에서 우리가 분석에 사용할 자료는 노동부에서 집계한 자료로서 고용촉진훈련에 대한 공식적인 통계이다. 훈련 참가자 개개인에 대한 자료가 아니라 집계 자료이기 때문에 우리는 이 자료를 통해 훈련의 현황과 실태 및 일차원적인 특성 파악에 만족해야 한다. 보다 구체적이고 추가적인 분석은 이후의 장들에서 이루어질 것이다.

먼저 1986년 이후 현재까지 실시되고 있는 고용촉진훈련에 참가한 훈련생의 수와 수료자 수 및 취업자 수 등에 대해 살펴보자. <표 3-1>은 이를 나타낸 것이다. 표에서 보듯이 고용촉진훈련은 1986년 4,355명을 훈련 위탁한 후 1990년에 12,067명을 위탁하기까지 훈련규모를 증가시켜 왔다. 1993년에는 훈련 위탁생 수가 7만 명에 이를 정도로 많아졌는데 이는 6개 정부 부처에 흩어져 있던 훈련들이 통폐합되어 노동부로 이관됨에 따른 것으로 보인다. 이후 1997년의 26,339명에 이르기까지 훈련

위탁생 수는 지속적으로 감소하였다가 외환위기 발생과 함께 급증하여 1998년에 10만 명을 넘고 있으며 이후 다시 지속적인 감소세를 보인다.

훈련의 성과를 보면 초창기의 취업률은 70%가 넘을 정도로 매우 높았으나 각종 훈련들이 통폐합된 1993년부터 취업률이 하락하기 시작하여 1997년에 이르러서는 41.4%에 불과하다. 1998년에는 외환위기로 인해 취업률이 19.3%로 하락하여 20%에도 못미치게 된다. 이후 취업률은 다시 상승세를 보여 2002년에 이르면 취업률(A)은 39.2%에 달한다.

〈표 3-1〉 연도별 고용촉진훈련 실시 현황

(단위 : 명, %)

	목표인원	위탁인원	수료자수	취업자수	취업률A	취업률B
1986	3,800	4,355	3,815	2,389	62.6	62.6
1987	4,500	5,845	5,177	3,675	71.0	71.0
1988	10,000	11,575	9,868	7,091	71.9	71.9
1989	10,000	10,963	9,761	7,057	72.3	72.3
1990	12,000	12,067	10,113	7,294	72.1	72.1
1991	11,000	9,875	7,280	4,686	66.9	66.9
1992	9,000	10,198	8,091	5,825	72.0	72.0
1993	46,500	69,727	43,221	22,922	53.0	53.0
1994	38,662	57,654	38,940	18,114	46.5	46.5
1995	39,319	46,668	32,064	14,152	44.1	44.1
1996	33,994	37,536	25,082	11,477	45.8	45.8
1997	24,600	26,339	17,684	7,321	41.4	41.4
1998	110,000	101,709	37,465	7,218	19.3	19.3
1999	55,000	69,466	21,534	7,299	33.9	28.6
2000	37,200	47,057	18,516	5,681	30.7	26.8
2001	30,000	37,623	20,348	7,469	36.7	33.1
2002	23,600	25,153	18,723	7,335	39.2	36.3

주 : 단, 취업률A=(취업자수/수료자수)×100이며, 취업률B는 『노동백서』 상에 제시된 취업률임.[5)]

자료 : 노동부, 『노동백서』, 1997, 2000, 2003.

5) 취업률B는 1998년까지는 취업률A와 완전하게 일치하나 1999년부터는 다르다. 특별한 언급이 없이 취업률에 차이가 있으므로 공식 발표된 취업률인 취업률 B 외에 취업률A를 별도로 계산하여 제시하였다.

제2장에서 이미 살펴본 바와 같이 고용촉진훈련의 성격과 훈련 대상에 많은 변화가 있었다. 따라서 분석 시점을 언제로 하느냐에 따라 훈련 참가자의 구성을 비롯한 훈련 현황들이 크게 달라진다. 그런데 우리에게 보다 중요한 것은 최근의 고용촉진훈련 현황과 그 성과이므로 최근에 실시된 고용촉진훈련에 초점을 맞추어 살펴보기로 하자. 아울러 깊이 있는 분석을 위해서는 분석에 필요한 자료(data)가 필수적인데 이러한 기초 자료는 최근에 훈련받은 사람들을 대상으로 하는 조사(survey)를 통해 얻을 수밖에 없다. 따라서 최근에 실시한 훈련에 분석의 초점을 맞춘다면 이후에 실시할 조사(survey)의 윤곽을 잡는 데에도 도움이 될 것이다.

다음의 <표 3-2>는 2001년과 2002년 고용촉진훈련에 참가한 사람들의 인적 특성을 정리한 것이다. 표를 보면 무엇보다도 먼저 눈에 띄는 것은 훈련 참가자 가운데 여성의 비율이 높다는 사실이다. 2001년과 2002년의 여성 비율은 각각 61.3%와 65.0%이다. 실업자재취직훈련의 경우에도 2002년 훈련 참가자 중 여성 비율이 59.5%로 높지만 고용촉진훈련의 경우는 65%로 더욱 높다. 이처럼 여성 구성비가 높은 것은 고용촉진훈련의 훈련 대상 가운데 여성만 대상으로 하는 경우들이 있기 때문이다. 저소득층 주부와 모자보호대상자가 바로 그러한 훈련 대상들이다. 이 중에서도 특히 주부의 경우는 훈련 참가자 전체의 20%에 육박할 정도로 그 비중도 높아 훈련 참가자의 여성 비율을 높이는 데에 결정적인 기여를 하고 있다.

훈련 참가자들을 연령별로 구분하여 보면 20~24세 연령집단의 비율이 21.6%로 가장 높지만 20세 미만 연령의 비율이 19.6%로 매우 높다는 사실이 눈에 띈다. 실업자재취직훈련에서 20세 미만 연령자의 비율은 단 2.3%에 불과하다. 두 훈련에서 20세 미만 저연령자 비율의 이 같은 엄청난 차이는 25~29세 연령자 비율의 큰 차이로 대체된다. 고용촉진훈련에서 25~29세 연령자의 구성비는 14.1%에 불과하나 실업자재취직훈련의 경우 35.1%로 매우 높다. 나머지 연령대의 구성비율은 두 훈련간에 크게 다르지 않다. 결국 고용촉진훈련은 20세 미만의 저연령자의 훈련 참여 비율이 매우 높은 훈련이라고 요약할 수 있겠다.

〈표 3-2〉 훈련 참가자 인적 현황

(단위 : 명, %)

		2001년		2002년	
		참가자수	비 율	참가자수	비 율
성별	남성	14,582	38.7	8,794	35.0 (40.5)
	여성	23,075	61.3	16,359	65.0 (59.5)
연령별	20세 미만	6,422	17.1	4,930	19.6 (2.3)
	20~24세	8,133	21.6	5,315	21.1 (20.7)
	25~29세	6,842	18.2	3,536	14.1 (35.1)
	30~34세	6,598	17.5	4,216	16.8 (30.0)
	35~39세	4,783	12.7	3,326	13.2 (27.3)
	40~49세	3,632	9.6	2,887	11.5 (9.8)
	50~59세	1,029	2.7	799	3.2 (4.2)
	60세 이상	218	0.6	144	0.6 (0.6)
학력별	고졸 이하	24,578	65.3	18,330	72.9 (62.4)
	2년 대졸	8,099	21.5	3,724	14.8 (18.2)
	4년 대졸 이상	4,980	13.2	3,099	12.3 (19.4)
전 체		37,657	100.0	25,153	100.0

주 : ( ) 안의 값은 실업자재취직훈련 참가자의 구성비를 나타냄.

이제 고용촉진훈련 참가자의 학력 구성을 보자. 표에서 보듯이 고졸 이하의 학력을 가진 사람들의 비중이 2002년에 72.9%로서 매우 높다. 이는 2001년의 65.3%에서 크게 높아진 것이며 2002년의 실업자재취직훈련에서 고졸 이하 비중 62.4%에 비해서도 매우 높다. 2년제 대학과 4년제 대학 졸업자의 비중은 실업자재취직훈련에서 모두 더 높다. 즉 고용촉진훈련 참가자들은 실업자재취직훈련 참가자에 비해 저학력자의 비중이 높다.

결국 훈련 참가자들을 인적 특성별로 구분하여 살펴본 결과 고용촉진훈련은 상대적으로 여성, 저연령, 저학력자의 비중이 높음을 알 수 있다. 이는 훈련 참가자의 인적 구성을 통해 고용촉진훈련이 취약계층을 대상으로 하는 훈련임을 알려주는 결과이다.

한편 고용촉진훈련에 참가하는 사람들이 선택하는 훈련직종을 살펴보면 <표 3-3>과 같다. 표에서 보듯이 가장 많은 사람들이 선택하는 직종은 서비스 직종이다. 2002년에 서비스 직종 선택자의 비중은 무려 32.8%이며 2001년에도 이 비중은 29.4%였다. 이 다음으로 많은 사람들이 선택

〈표 3-3〉 고용촉진훈련 참가자 직종별 현황

(단위 : 명, %)

	2001년		2002년	
	훈련위탁인원	비 율	훈련위탁인원	비 율
농업·어업·광업	9	0.0	5	0.0 (0.0)
섬유	1,305	3.5	940	3.7 (2.8)
화학·요업	86	0.2	15	0.1 (0.4)
금속	96	0.3	69	0.3 (0.1)
기계·장비	4,272	11.3	2,744	10.9 (9.5)
건설	576	1.5	531	2.1 (2.3)
전기	493	1.3	409	1.6 (1.0)
전자	965	2.6	581	2.3 (3.9)
정보·통신	9,415	25.0	6,129	24.4 (29.6)
운송장비제조	34	0.1	21	0.1 (0.0)
산업응용	1,375	3.7	611	2.4 (5.1)
공예	249	0.7	173	0.7 (0.7)
서비스	11,152	29.6	8,254	32.8 (30.6)
사무관리	5,575	14.8	3,066	12.2 (10.7)
금융·보험	49	0.1	0	0.0 (0.2)
의료	1,993	5.3	1,595	6.3 (2.8)
환경	13	0.0	10	0.0 (0.0)
전 체	37,657	100.0	25,153	100.0

주 : ( ) 안의 값은 실업자재취직훈련 참가자의 구성비를 나타냄.

하는 직종은 정보·통신이다. 2002년에 정보·통신 직종의 비율은 24.4%이며 2001년에도 이 비율은 25.0%로 높았다. 그 다음이 사무관리로서 12.2%를 차지하고 있으며 기계장비, 의료 등이 뒤를 잇고 있다.

이러한 훈련 직종 구성은 실업자재취직훈련의 경우와 그리 다르지 않다. 실업자재취직훈련의 경우에도 서비스, 정보·통신, 사무관리, 기계·장비의 순으로 직종 구성비가 높을 뿐 아니라 표에서 보듯이 각 훈련직종의 구체적인 구성비율도 고용촉진훈련의 경우와 매우 유사하다. 이는 고용촉진훈련 참가자들의 인적 구성이 실업자재취직훈련의 경우와 상당히 다름에도 불구하고 두 훈련 참가자들이 선택하는 직종에는 별 차이가 없음을 알려주는 중요한 결과이다.

앞에서 보았듯이 고용촉진훈련은 그 대상이 매우 다양하므로 각 훈련대상 집단들의 구성을 살펴보자. <표 3-4>는 이를 정리한 것이다. 표에

〈표 3-4〉 고용촉진훈련 참가자의 훈련 대상별 현황

(단위 : 명, %)

	2001년		2002년	
	참가자수	비 율	참가자수	비 율
실업자	17,656	46.9	12,107	48.1
주부	7,344	19.5	4,626	18.4
비진학청소년	4,260	11.3	2,763	11.0
국민기초생활보호대상자	4,245	11.3	2,534	10.1
농업인등	2,100	5.6	1,580	6.3
전역예정장병 등	694	1.8	586	2.3
장애인	538	1.4	405	1.6
모자보호대상자	583	1.5	382	1.5
취업보호대상자	191	0.5	145	0.6
갱생보호자	46	0.1	25	0.1
전 체	37,657	100.0	25,153	100.0

서 보듯이 2002년, 2001년 할 것 없이 가장 큰 비중을 차지하는 훈련 대상은 실업자, 즉 고용보험 적용 대상이 아닌 실업자 집단이다. 2002년에 이 집단이 고용촉진훈련 참가자 전체에서 차지하는 비중은 무려 48.1%이다. 2001년에도 이 비율은 46.9%였다. 즉 실직한 사람들 가운데에서 고용보험 적용 대상이 아니어서[6] 더욱 어려운 상태에 처해 있을 것으로 파악되는 사람들이 고용촉진훈련 참가자의 거의 절반을 차지한다.

실업자 집단 다음으로 큰 비중을 차지하는 집단이 주부 집단이다. 2002년에 이 집단의 비중은 18.4%이며 2001년에는 19.5%였다. 훈련 참가 신청자들 가운데 가구의 소득수준이 낮은 주부들이 이 집단에 선정된다. 비진학청소년의 비중도 11.0%를 차지하며 국민기초생활보호대상자 비중도 10%를 넘는다. 이외에 농업인 등이 그 다음으로 비중이 크다. 전역예정장병, 장애인, 모자보호대상자, 취업보호대상자, 갱생보호자 등의 구성비는 미미한 정도에 불과하며 이들 모두의 비중이 6.1%에 불과하다.

한편 훈련 참가자의 지역별 분포를 보면 <표 3-5>에서 보듯이 경남이 가장 높은 비율을 차지한다. 경남 지역의 인구가 서울・부산 등의 대

6) 따라서 실업자재취직훈련 대상이 아니다.

〈표 3-5〉 고용촉진훈련 참가자 지역별 현황

(단위 : 명, %)

	2001년		2002년	
	참가자수	비 율	참가자수	비 율
서울	2,652	7.0	2,546	10.1
부산	4,046	10.7	2,622	10.4
대구	2,276	6.0	1,700	6.8
인천	1,139	3.0	676	2.7
광주	1,615	4.3	1,508	6.0
대전	1,532	4.1	1,023	4.1
울산	1,012	2.7	671	2.7
경기	4,135	11.0	2,406	9.6
강원	1,238	3.3	1,009	4.0
충북	857	2.3	632	2.5
충남	3,360	8.9	2,001	8.0
전북	2,361	6.3	1,377	5.5
전남	2,594	6.9	1,549	6.2
경북	2,940	7.8	1,744	6.9
경남	5,148	13.7	3,074	12.2
제주	752	2.0	615	2.4
전 체	37,657	100.0	25,153	100.0

도시에 크게 미치지 못할 뿐만 아니라 경남 지역의 실업률도 높지 않다. 그럼에도 불구하고 2002년 훈련 참가자 전체에서 차지하는 비중이 12.2%로서 서울 10.1%나 부산 10.4%보다도 더 높다. 이는 2001년에도 마찬가지이다. 당시 경남 지역의 훈련 참가자 비중은 13.7%로서 2002년에 비해 더욱 높았다. 경남·부산·서울 다음이 9.6%를 차지한 경기도이며, 충남 지역도 8.0%로 높은 비중을 차지하고 있다. 2002년뿐 아니라 2001년에도 충남 지역 참가자의 비중은 8.9%로 높았다. 전반적으로 2002년 지역별 훈련 참가자 분포의 특징은 약간의 차이는 있지만 2001년에도 유사하게 나타난다.

제2절 고용촉진훈련의 문제점

1. 전체적인 훈련 성과의 문제

이제 앞에서 살펴본 바와 같은 집단들로 구성되어 실시되고 있는 고용촉진훈련에 과연 어떤 문제점들이 있는지 살펴보자. 훈련을 비롯한 각종 정책들은 일차적으로 그러한 정책들이 달성하고자 했던 정책목표를 어느 정도 이루었는가라는 성과로 평가받아야 한다. 고용촉진훈련의 목적은 취약계층을 대상으로 직업훈련을 실시하여 이들의 취업을 촉진하는 것이다. 따라서 고용촉진훈련의 성과를 나타내는 일차적이며 대표적인 지표는 훈련 참가자들 가운데 얼마나 많은 사람들이 훈련을 통해 취업에 이르게 되었는가 하는 것이다. 이는 고용촉진훈련의 취업률로 나타낼 수 있으며 우리는 이미 <표 3-1>에서 이에 대해 살펴보았다.

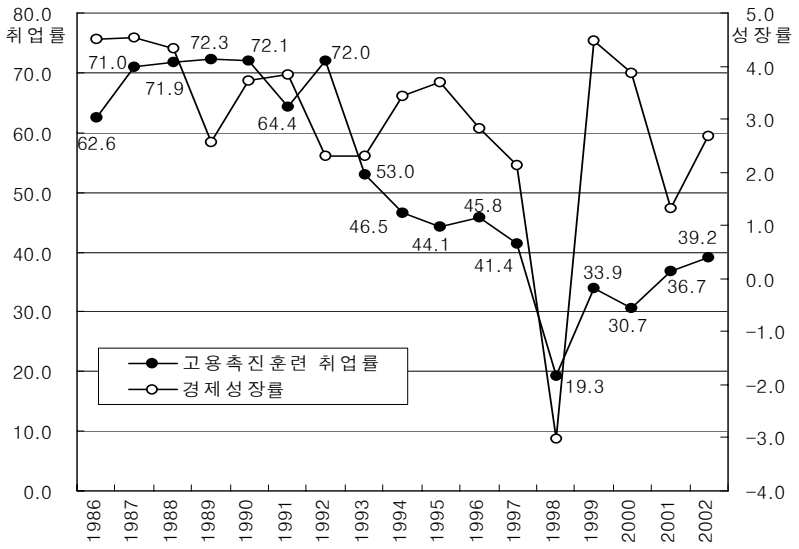
[그림 3-1]은 고용촉진훈련의 가장 대표적인 성과 지표인 취업률을 그린 것이며, 추가적인 필요에 의해 경제성장률도 함께 제시하였다. 그림에서 보듯이 고용촉진훈련의 취업률은 1990년대 초입까지만 하더라도 70% 수준에서 안정적인 모습을 보였으나 1993년에 53%로 크게 하락한 이후 지속적인 하락추세를 보인다.[7] 외환위기와 함께 급락한 취업률은 이후 상승세를 타고 있으나 2002년 들어서도 여전히 40% 수준에 이르지 못하고 있다. 따라서 가장 먼저 제기할 수밖에 없는 고용촉진훈련의 문제점은 취업률로 측정한 훈련의 성과가 낮다는 것이다.

고용촉진훈련의 성과가 낮다는 문제점은 고용촉진훈련의 취업률 자

7) 취업률의 하락은 고용보험제도의 실시로 실업자 훈련이 고용촉진훈련에서 실업자재취직훈련으로 옮겨갔기 때문이라고도 해석할 수 있으나 실업자재취직훈련을 받은 사람의 수는 1996년에 923명, 1997년에 1,949명에 불과하므로 이러한 해석에는 무리가 있다. 물론 1998년에 들면 이 수치는 17만 명, 1999년에는 22.6만 명으로 급증한다.

〔그림 3-1〕 고용촉진훈련 취업률과 경제성장률

(단위 : %)



체가 시간에 걸쳐 전반적인 하락추세를 보인다는 사실뿐만 아니라 다른 훈련에 비해 훈련의 성과가 저조하다는 데에서도 나타난다. <표 3-6>은 고용촉진훈련의 취업률과 수료율을 실업자재취직훈련의 경우와 비교하여 보여준다. 표에서 보듯이 고용촉진훈련의 취업률은 1998년부터 2002년의 기간 동안 19.3~36.3%에서 등락하고 있다. 이는 같은 기간 21.2~39.0%의 변화를 보인 실업자재취직훈련의 취업률에 단 한 차례도 미치지 못한다.

고용에 취약한 계층을 대상으로 하는 훈련이 고용촉진훈련이니만큼 다른 훈련들에 비해 성과가 떨어지는 것은 오히려 당연한 결과로 볼 수도 있다. 그러나 고용 또는 취업에 취약하기 때문에 이들을 대상으로 하는 훈련은 보다 나은 성과를 올리도록 더욱 노력하여야 할 것이라는 주장도 할 수 있다.

한 가지 주목할 것은, 2001년부터 고용촉진훈련의 수료율이 실업자재취직훈련의 수료율을 능가하고 있다는 사실이다. 이는 고용촉진훈련의 수료율이 2001년부터 크게 상승하고 있는 반면, 실업자재취직훈련의 수

〈표 3-6〉 고용촉진훈련과 실업자재취직훈련의 성과 비교

(단위 : 명, %)

		총 실시인원	수료자	취업자	수료율	취업률
고용촉진훈련	1998	101,709	37,465	7,218	36.8	19.3
	1999	69,466	21,534	7,299	31.0	28.6
	2000	47,057	18,516	5,681	39.3	26.8
	2001	37,623	20,348	7,469	54.1	33.1
	2002	25,153	18,723	7,335	74.4	36.3
실업자재취직훈련	1998	170,096	73,320	15,571	43.1	21.2
	1999	226,356	93,268	36,223	41.2	31.5
	2000	120,296	68,502	30,789	56.9	37.6
	2001	104,559	45,330	19,846	43.0	36.0
	2002	88,372	32,955	15,849	37.0	39.0

주 : 단, 수료율=(수료자수/총실시인원)×100, 취업률=취업률 B.
자료 : 노동부, 『노동백서』, 각년도.

료율은 2001년부터 크게 하락하고 있기 때문이다.

뿐만 아니라 이러한 고용촉진훈련의 수료율 상승은 취업률 상승으로 이어져 26.8%에 불과하였던 2000년의 취업률이 2001년에는 33.1%로 6.3% 포인트 상승하였으며 2003년에도 36.3%로 계속 상승하고 있다. 다만 아쉬운 것은, 이러한 취업률 상승에도 불구하고 여전히 고용촉진훈련의 취업률은 실업자재취직훈련의 취업률에 미치지 못한다는 사실이다. 다만 위안으로 삼을 수 있는 것은 두 훈련의 취업률 격차가 크지 않다는 사실이다.

한편 고용촉진훈련 취업률의 전반적인 하락추세는 한국경제의 전체적인 성장과도 밀접하게 관련되어 있을 것으로 생각할 수 있다. 저성장 시기에서 훈련생의 취업률은 다른 상황에 변화가 없다면 높은 경제성장을 달성하던 시기의 취업률에 미치지 못할 것이다. 실제로 고용촉진훈련을 받은 훈련생의 취업률 변화는 경제성장률과 정(+)의 상관관계를 가진다.

고용촉진훈련의 성격과 대상에 변화가 있었으므로 이를 감안하여 1993년부터 2002년까지 고용촉진훈련의 취업률(A) 변화와 실질 GDP 성장률 간의 관계[8]를 보면 상관계수가 0.638의 값을 갖는다. 1987년부터 보더라도 이들 둘 간의 상관계수는 0.585이다. 즉 고용촉진훈련의 성과

가 경제 전체의 노동에 대한 수요와 밀접하게 관련되어 있다.

이러한 결과는 중요한 의미를 가질 수 있다. 무엇보다도 이러한 결과는 훈련의 성과가 훈련 자체에 의한 것이라기보다는 훈련 외적인 요소, 즉 총수요 측면에 크게 영향 받음을 의미한다. 이는 고용촉진훈련의 성과에 대해 보다 엄밀한 분석을 할 경우 수요 측면에 대한 통제가 필요함을 알려주는 결과이기도 하다.

2. 세부집단별 훈련 성과의 문제

이제 고용촉진훈련 참가자들을 인적 특성과 훈련직종, 훈련 대상 및 지역별로 구분하여 보다 세분된 집단들에 대해 살펴보자. 이로부터 고용촉진훈련에 어떤 추가적인 문제점들이 존재하는지 알아보자. <표 3-7>은 2002년 고용촉진훈련의 성과를 인적 특성별로 정리한 것이다.

먼저 성별 훈련 성과를 보면 남성의 취업률이 40.3%로서 여성의 취업률 34.3%보다 높다. 훈련 참가자 가운데 여성의 비율이 높은 고용촉진훈련에서 여성의 낮은 취업률은 훈련 전체의 취업률을 낮추는 주요인이 된다. 취업률에 비해 자격 취득률은 성별로 그리 다르지 않다. 남성의 경우 38.4%이며 여성의 경우 37.6%이다. 자격 취득률에 별 차이가 없음에도 불구하고 취업률에 상당한 격차가 생기는 것은 여성들의 실제 훈련 목적이 취업인지 아니면 단지 자격취득에 불과한지, 여성의 자격취득이 취업으로 연결되는 데에 어떤 종류의 어려움이 존재하는지 등에 대한 추가적인 분석을 요구한다.

연령별로 구분하여 보면 20세 미만 연령층의 취업률이 47.0%로 매우 높다는 사실이 눈에 띈다. 이들의 자격 취득률도 46.0%로 매우 높다. 20대 연령층은 자격 취득률에서는 평균에 약간 미치지 못하는 정도이지만 취업률은 40% 정도로 높다. 30대 연령층에 이르면 취업률은 30% 남짓한 수준이나 자격 취득률은 40% 정도로 높은 편이다. 40세 이상에서는

8) 오컨의 법칙(Okun's law)은 성장률과 실업률 변화 간의 관계를 말하고 있으므로 이를 여기에 적용시킨다면 성장률과 고용촉진훈련의 취업률 변화 간의 관계로 볼 수 있다.

〈표 3-7〉 인적 특성별 훈련 성과(2002년)

(단위 : 명, %)

		위탁자	탈락자	수료자	수료후 취업자	취업률	자격 취득자	자격 취득률
전 체		25,153	6,430	18,723	5,856	36.3	7,088	37.9
성별	남성	8,794	2,639	6,155	2,072	40.3	2,361	38.4
	여성	16,359	3,791	12,568	3,784	34.3	4,727	37.6
연령별	20세 미만	4,930	1,315	3,615	1,500	47.0	1,662	46.0
	20~24세	5,315	1,579	3,736	1,247	39.7	1,315	35.2
	25~29세	3,536	968	2,568	892	40.1	969	37.7
	30~34세	4,216	929	3,287	978	34.1	1,409	42.9
	35~39세	3,326	715	2,611	702	30.5	1,026	39.3
	40~49세	2,887	702	2,185	448	24.0	613	28.1
	50~59세	799	190	609	75	15.8	80	13.1
	60세 이상	144	32	112	14	17.6	14	12.5
학력별	고졸 이하	18,330	4,506	13,824	4,504	37.1	5,243	37.9
	2년대졸	3,724	1,107	2,617	818	37.8	1,064	40.7
	4년대졸 이상	3,099	817	2,282	534	29.7	781	34.2

연령이 높을수록 취업률과 자격 취득률이 모두 급격히 하락한다. 결국 취업률로 평가한 훈련의 성과는 연령이 높아짐에 따라 하락하는 모습을 강하게 보이며 자격 취득률의 경우에서도 30세 이상 연령층에서 대체로 유사한 모습을 보이는 것으로 정리할 수 있다.

학력별로 구분하여 보면 고졸 이하나 2년 대졸의 경우 취업률이 37%를 약간 상회하는 정도인 반면 4년제 대졸 이상의 취업률은 30%에도 이르지 못해 고학력 집단에서 훈련 성과가 약한 것으로 나타난다. 자격 취득률에서도 4년제 대졸 이상의 경우가 34.2%로 가장 낮다.

한편 훈련직종별로 구분하여 보면 <표 3-8>에서 보듯이 대체로 많은 사람들이 선택한 훈련직종에서 훈련의 성과가 높지 않다. 8천 명이 넘는 가장 많은 사람들이 선택한 서비스 직종의 취업률은 평균을 약간 상회하는 38.7% 정도이다. 6천 명 이상이 신청한 정보·통신 직종은 취업률이 30.6%에 불과하고 3천 명 남짓 선택한 사무관리 직종의 취업률도 33.5%에 불과하다. 1,595명이 신청한 의료 직종의 취업률도 31.7%로 낮다. 다만 기계·장비 직종은 2,744명이 지원하여 48.5%의 상대적으로

〈표 3-8〉 훈련 직종별 훈련 성과(2002년)

(단위 : 명, %)

	위탁자	탈락자	수료자	수료후 취업자	취업률	자격 취득자	자격 취득률
농업·어업·광업	5	3	2	-	33.3	-	0.0
섬유	940	165	775	185	27.1	76	9.8
화학·요업	15	1	14	2	14.3	5	35.7
금속	69	37	32	20	79.7	47	146.9
기계·장비	2,744	819	1,925	818	48.5	922	47.9
건설	531	137	394	112	32.4	99	25.1
전기	409	108	301	139	52.2	136	45.2
전자	581	158	423	132	37.7	145	34.3
정보·통신	6,129	1,804	4,325	1,040	30.6	1,452	33.6
운송장비제조	21	11	10	2	50.0	4	40.0
산업응용	611	189	422	101	30.8	104	24.6
공예	173	47	126	51	44.0	27	21.4
서비스	8,254	1,799	6,455	2,278	38.7	2,688	41.6
사무관리	3,066	747	2,319	639	33.5	1,044	45.0
의료	1,595	403	1,192	334	31.7	333	27.9
환경	10	2	8	3	37.5	6	75.0

높은 취업률을 기록하고 있다. 취업률이 가장 높은 직종은 금속, 전기, 운송장비 제조, 공예 순인데 이들 직종을 신청한 사람의 수는 모두 672명에 불과하다. 이러한 결과는 훈련직종 선택과 관련하여 어떤 문제점이 존재할 가능성을 암시한다. 훈련직종에 대한 정보가 부족하거나 적절한 훈련과정이 개설되고 있는지 여부를 비롯한 다양한 가능성을 열어두고 살펴보아야 할 것이다. 그리고 직종별 취업률과 자격 취득률 간의 상관계수가 0.75로 나타나, 취업률이 높을수록 자격 취득률도 높음을 알 수 있다.

이제 훈련 대상별로 훈련 참가자를 구분하여 훈련 성과를 살펴보자. <표 3-9>는 이를 정리한 것이다. 표에서 보듯이 농업인 등의 취업률이 53.6%로 가장 높다. 이 집단은 자격취득률도 55.8%로 가장 높다. 다음으로 취업률이 높은 집단은 49.3%를 기록한 비진학청소년이며 이들의 자격취득률 역시 48.1%로 높다. 이 외의 훈련 대상 집단 가운데에는 평균 이상의 취업률을 기록한 집단이 없으며, 실업자와 국민기초생활보호 대상자의 취업률이 34.9%와 33.0%로 그나마 높은 편이다. 자격취득률

〈표 3-9〉 훈련 대상별 훈련 성과(2002년)

(단위 : 명, %)

	위탁자	탈락자	수료자	수료후 취업자	취업률	자격 취득자	자격 취득률
실업자	12,107	3,248	8,859	2,610	34.9	2,789	31.5
비진학청소년	2,763	729	2,034	898	49.3	979	48.1
전역예정장병등	586	166	420	97	27.9	125	29.8
국민기초생활보호대상자	2,534	712	1,822	515	33.0	606	33.3
모자보호대상자	382	87	295	78	31.5	74	25.1
취업보호대상자	145	43	102	27	32.4	27	26.5
농업인등	1,580	387	1,193	568	53.6	666	55.8
주부	4,626	937	3,689	986	29.8	1,752	47.5
장애인	405	111	294	74	30.4	64	21.8
갱생보호자	25	10	15	3	20.0	6	40.0

과 취업률 간의 정(+)의 관계는 훈련 대상별로 보더라도 관찰되며 상관계수는 0.59이다. 단 주부 집단의 경우 자격 취득률은 47.5%로 높으나 취업률은 29.8%에 불과하여, 높은 자격 취득이 취업으로 연결되지 못하고 있음을 알려준다. 이는 앞에서 여성의 자격취득률이 높음에도 불구하고 취업률이 낮게 나타나는 현상과 맥을 같이하는 현상이다. 훈련에 참가하는 주부들이 과연 실제 취업을 목적으로 하고 있는지 아니면 단지 자격 취득만을 목적으로 하는지를 알아보아야 한다. 당장 취업을 목적으로 하지 않는 사람들은 과감하게 걸러내야 할 것이다. 만약 취업을 원함에도 불구하고 자격 취득이 취업으로 연결되지 못하고 있다면 그 이유가 무엇인지를 찾아 해결할 경우 고용촉진훈련의 성과를 크게 높일 수 있을 것이다.

다음의 <표 3-10>은 훈련의 성과를 지역별로 살펴본 것이다. 표에서 눈에 띄는 것은 광역시의 취업률이 낮고 도 지역의 취업률이 높다는 사실이다. 광역시 가운데 취업률이 30%를 넘는 지역은 대구 한 곳뿐이며 그나마 취업률이 30.8%에 불과하다. 반면 광역시가 아닌 모든 도 지역의 취업률은 어떤 광역시의 취업률보다도 높다. 특히 충남, 경북, 전

〈표 3-10〉 지역별 훈련 성과(2002년)

(단위 : 명, %)

	위탁자	탈락자	수료자	수료후 취업자	취업률	자격 취득자	자격 취득률
서울	2,546	832	1,714	250	21.1	423	24.7
부산	2,622	493	2,129	363	20.9	353	16.6
대구	1,700	540	1,160	262	30.8	190	16.4
인천	676	208	468	97	26.2	85	18.2
광주	1,508	392	1,116	206	24.0	388	34.8
대전	1,023	317	706	120	23.2	176	24.9
울산	671	213	458	71	21.0	147	32.1
경기	2,406	667	1,739	587	38.2	641	36.9
강원	1,009	332	677	219	38.2	333	49.2
충북	632	148	484	155	37.6	243	50.2
충남	2,001	297	1,704	1,050	63.6	1,136	66.7
전북	1,377	375	1,002	331	36.8	298	29.7
전남	1,549	378	1,171	481	47.2	523	44.7
경북	1,744	423	1,321	574	48.5	637	48.2
경남	3,074	757	2,317	918	45.2	1351	58.3
제주	615	58	557	172	31.4	164	29.4

남, 경남의 취업률이 높으며, 충남 지역의 취업률은 무려 63.6%에 이른다. 또 취업률이 높은 지역은 대체로 자격취득률도 높게 나타나는데 이는 두 변수의 상관계수가 0.84로 높다는 데에서 쉽게 확인할 수 있다. 지역별로 훈련의 성과에 상당한 차이가 있다는 사실은 이후에서 훈련의 성과를 보다 엄밀하게 분석할 때 지역별 차이를 반드시 고려해야 함을 의미한다.

요컨대 세부집단별로 보았을 때 고용촉진훈련은 여성, 40세 이상 연령자, 고학력자 집단들의 훈련 성과가 저조하며 많은 사람들이 지원하는 훈련직종의 취업률이 낮다는 문제점을 지닌다. 또한 훈련 대상별로 구분하여 볼 때 주부 집단의 저조한 취업률이 전체의 훈련 성과를 떨어뜨리는 또 다른 중요한 요인이라는 문제도 있다. 이는 자격취득률과 취

업률이 높은 상관관계를 가지는 가운데 관찰된 현상이므로 주부의 낮은 취업률에 대한 보다 구체적인 분석이 필요함을 알려준다. 아울러 광역시의 훈련 성과가 도 지역에 비해 크게 낮다는 문제도 부각될 필요가 있다.

제4장
훈련 성과 평가를 위한 이론 배경과 실증모형 및 기존연구

취약계층을 대상으로 하는 훈련이라고 해서 훈련의 성과를 평가하기 위한 이론적인 접근이나 실증적인 분석방법이 타직업훈련의 경우와 크게 달라지는 것은 아니다. 따라서 여기에서는 먼저 훈련에 대한 의사결정이 이루어지는 과정 및 훈련의 성과를 결정하는 요인들에 대한 이론적인 근거와 이를 실증적으로 보이기 위한 모형에 대해 알아보고 아울러 우리나라를 대상으로 한 기존의 연구들을 살펴보기로 한다.

제1절 이론적 배경

훈련이 과연 어떠한 논리적인 토대에서 고용 가능성을 제고하고 소득수준의 향상을 가져오는지를 설명하는 이론들에 대해 살펴보자. 각 이론들의 논리적 근거와 이로부터 도출되는 의미를 살펴봄으로써 우리는 이후의 분석에 필요한 바탕을 마련할 수 있다.

1. 인적자본이론

교육 및 훈련에 대한 경제주체들의 의사결정을 설명하고 있는 가장

대표적인 이론은 인적자본이론이다. 이 이론은 교육이나 훈련과 같은 인간에 대한 투자를 통해 인적자본을 형성할 수 있고 인적자본은 실물자본과 마찬가지로 그 소유자에게 더 높은 수익을 가져다준다고 본다. 즉 개별 경제주체들의 교육훈련에 대한 투자는 생산성을 향상시키고 생산성은 시장임금과 일치하므로 교육훈련이 소득의 증대를 초래한다는 것이다. 따라서 인적자본 형성을 위한 투자에 따라 발생할 미래의 추가적인 이득의 기대현재가치가 투자에 따른 비용을 능가한다면 개별 경제주체들은 교육훈련투자를 할 것이다. 이는 실물자본에 대한 투자이론인 투자의 현재가치법과 마찬가지 접근법이다.

이상의 언급은 수식으로 간단하게 표현할 수 있다. R_1을 훈련투자를 마친 후 소득, R_0를 훈련투자를 하지 않았을 경우의 소득이라 하고 훈련의 효과는 1기부터 T기까지 발생한다고 하자. 그리고 훈련에 따른 비용, 즉 직접비용과 기회비용을 C로 나타내고 훈련에 참여할 경우 정부에서 지급하는 보조금을 S라 하자. 본 연구가 분석하고자 하는 고용촉진훈련의 경우 훈련비, 교통비, 생계유지비 등의 일부를 정부가 지원한다. 정부의 지원이 없다면 S는 0이 된다. 훈련에 대한 의사결정이 이루어지는 0 시점에서 훈련과 관련하여 사용할 수 있는 정보집합을 I_0라 하자. 그러면 아래의 식이 성립할 경우 교육훈련에 대한 투자가 이루어진다.[9]

$$E\left(\sum_{j=1}^{T} \frac{R_{1j} - R_{0j}}{(1+r)^j} \mid I_0 \right) \geq C - S \ .$$

이러한 교육훈련투자에 대한 의사결정 과정으로부터 다음과 같은 사실들이 도출될 수 있다.[10] 연령이 많을수록, 시간 선호율이 높을수록 투자에 따른 기대현재가치가 작아 교육훈련에 투자할 가능성이 낮다. 개인이 사용할 수 있는 정보의 양과 훈련참가는 밀접한 관계를 가진다. 정보가 불완전한 현실에서 훈련뿐 아니라 노동시장과 관련된 정보들은 투

9) 김주섭(2002)은 개인의 훈련참가 결정 과정과 여기서부터 도출될 수 있는 사실들을 정리하고 있다.

10) 보다 자세한 것은 김주섭(2002)을 참조.

자 의사결정에 중요한 영향을 미칠 것이다.

2. 신호발송과 선별이론 및 인적자본이론의 반박[11]

인적자본이론의 바탕이 되는 기본적인 가정은 교육훈련의 향상이 노동생산성 증대를 가져온다는 것이다. 인적자본이론이 등장하던 초기에 이 이론에 대한 여러 비판들은 이와 같은 인과관계 가정에 대해 특히 회의적이었다. 가장 자주 언급된 회의론은 보다 많이 교육받은 사람들이 더 높은 보수를 받는 것은 생산성이 더 높아서라기보다는 '신임장(credentialism)'의 작용을 반영한 것이라는 주장이다. 그러나 이러한 류의 비판들은 이윤을 추구하는 기업들이 왜 단지 졸업장(sheepskin)에 추가적인 임금(wage premium)을 지급함으로써 이윤을 희생하는가라는 경제학자들의 반박에 대해서는 설득력 있는 대응을 하지 못한다.

Spense(1974)는 교육이 생산성에 아무런 영향을 미치지 못한다고 하더라도 이윤을 추구하는 기업들이 보다 더 교육받은 사람들에게 추가적인 임금을 지급할 수도 있음을 보였다.[12] 즉 Spence는 교육이 생산성에 아무런 영향을 미치지 못한다고 하더라도 부(wealth)를 극대화하는 개인들은 더 교육받은 근로자들이 더 높은 보수를 받는 상태에서 이 같은 임금 이득(wage gain)을 얻기 위해 교육투자를 하려 하고 그러한 상태에서 시장균형이 이루어질 가능성이 있다고 주장한다. 이러한 놀라운 결과는 두 가지 핵심적인 가정들에 기초하고 있다. 한 가지는 근로자의 생산성에 대한 정보가 비대칭적으로 분포되어 있어 근로자는 자신의 생산성을 알지만 기업들은 그렇지 못하다는 것이다. 다른 한 가지는 신호(signal) 획득을 위한 투자비용에 있어서 더 유능한 근로자들은 덜 유능한 근로자보다 더 저렴하다는 것이다.

결국 신호발송과 선별이론가들은 인적자본이론가들과 달리 교육훈련과 근로소득 간의 정(+)의 상관관계는 교육훈련이 생산성을 높이기 때문이 아니라 교육훈련은 단지 능력 있는 사람을 식별하는 데에만 유용

11) 이에 대한 보다 자세한 내용은 Wills(1986)을 참조.
12) Arrow(1973)도 역시 유사한 과정을 보였다.

하며 근로소득을 높이는 것은 타고난 능력이라는 주장이다.

이에 대해 Becker(1974)는 단지 능력 시험을 위한 도구로서 대학교육은 지나치게 많은 비용이 들며 기업들은 근로자들의 능력을 평가하기 위한 훨씬 저렴한 방법을 찾을 수 있다고 주장한다. 실제로 일단의 경제학자들은 근로자들이 자신들의 능력에 따라 스스로를 선택(self-select)하도록 하는 노동계약의 성립 가능성을 탐구한 바 있다.

교육훈련이 과연 보다 높은 근로소득을 가져오는 직접적인 요인이냐 아니냐의 문제는 정책적 관점에서도 매우 중요하다. 만약 인적자본이론에서 주장하는 바가 옳다면 저소득층에 대한 교육 및 훈련투자를 촉진하는 정책을 통해 저소득 상태에서 벗어나도록 할 수 있기 때문이다.

그러나 만약 인적자본이론이 아니라 선별가설이 옳다면 교육기회의 균등화와 훈련기회의 제공 등과 같은 정책들은 성과를 거두기 어려울 것이다. 보다 높은 근로소득을 받도록 하는 것이 교육훈련이 아니라 타고난 능력이라면 더 높은 교육이나 훈련의 기회를 제공하는 것이 근로자들의 타고난 능력을 향상시키지는 못할 것이고 따라서 교육훈련을 받는다고 하더라도 이들의 근로소득은 변하지 않을 것이다.

3. 분절노동시장이론

인적자본이론에 대한 또 다른 비판은 분절노동시장이론(segmented labor market theory)에서 찾아볼 수 있다. Doeringer and Piore(1971)는 노동시장이 상이한 원리에 의해 지배되는 서로 다른 두 시장, 즉 1차 노동시장과 2차 노동시장으로 분리된 채 나누어져 있는 것으로 파악한다. 1차 노동시장(primary labor market)은 보다 높은 임금과 더 나은 교육훈련 및 승진 기회를 가지며 보다 안정적인 고용상태를 누린다. 반면 2차 노동시장(secondary labor market)은 임금과 고용안정성 및 각종 기회에서 열등한 상태에 있다.[13]

13) Doeringer and Piore의 1차 노동시장과 2차 노동시장의 개념은 기본적으로 Dunlop(1957)과 Kerr(1954)가 제기한 내부노동시장-외부노동시장의 개념을 보다 발전시킨 것으로 평가받고 있다.

따라서 이 이론은 근로소득의 차이는 개별 근로자들이 어떤 노동시장에 소속되느냐라는 구조적인 요인에 의해 결정되는 것으로 파악한다. 즉 분절노동시장이론은 인적자본이론에서 말하는 인적자본의 양이나 선별이론에서 말하는 학벌주의(educational credentialism)가 근로소득을 결정하는 중요한 요인이 아님을 의미한다.

4. 종 합

이상에서 살펴본 바와 같이 교육훈련이 과연 근로자의 생산성을 높여 취업 가능성을 높이고 소득수준의 향상에 기여할 것인가에 대해서는 다양한 견해들이 존재한다. 크게 나누어 인적자본이론과 이에 비판적인 견해로 구분한다면 전자는 교육훈련의 역할을 강조하고 이를 통한 저소득상태에서의 탈출 가능성을 높게 평가하는 반면 후자의 경우는 그렇지 않다. 이러한 대립적이고 다양한 견해들이 존재한다는 사실은 본 연구의 목적인 고용촉진훈련의 성과를 평가하는 일이 결코 간단치 않을 것임을 알려준다. 그러나 이상의 논의를 통해 우리는 훈련의 성과를 평가할 경우 연령을 비롯한 훈련 참가자의 인적특성, 훈련과 관련된 각종 정보의 양, 취업시 취업형태 및 소속 사업체 특성 등이 중요한 역할을 할 것임을 알 수 있다.

제2절 실증분석 모형

위에서 살펴본 바와 같은 이론적 배경을 바탕으로 훈련의 성과를 측정하고 평가하기 위한 여러 실증분석 모형들이 제시된 바 있다. 이들의 대부분은 훈련 프로그램에 참가한 개인들의 노동시장 성과를 평가하기 위한 노력들이다. 노동시장 성과로는 주로 고용(가능성)이나 임금수준이 사용된다.[14)]

14) 가장 단순한 방법은 이미 제3장에서 보았듯이 훈련 참가자의 취업률, 수료율, 자격취득률 등을 살펴보는 것이다. 그러나 이러한 방법은 훈련의 순효과를 분리하지 못하므로 잘못된 평가를 초래할 위험을 안고 있다.

1. 훈련 성과의 평가와 문제점

훈련에 참가한 사람들의 노동시장 성과, 즉 고용 가능성이나 임금수준이 훈련으로 인해 향상되었는가를 평가하기 위해서는 훈련에 참가하였을 경우와 그렇지 않았을 경우의 노동시장 성과를 비교하여야 한다. 그러나 동일한 개인에 있어 훈련을 받은 상태와 받지 않은 상태는 서로 배타적(mutually exclusive)이다. 훈련에 참가한 개인의 노동시장 성과에 대한 평가는 만약 이 개인이 훈련에 참가하지 않았더라면 달성하였을 가상적인 노동시장 성과와 비교함으로써 가능하다. 그러나 이러한 가상적인 경우의 노동시장 성과를 관찰할 수 없다는 데에서 문제가 발생한다.

이 문제에 보다 체계적으로 접근하기 위해 훈련에 참여할 경우 1의 값을 가지고 그렇지 않을 경우 0의 값을 가지는 변수 D를 도입하자. 아울러 훈련을 받을 경우 노동시장 성과를 Y_T, 받지 않을 경우 성과를 Y_N이라 하자. 즉 $Y=Y_T$, if $D=1$, $Y=Y_N$ if $D=0$. 그렇다면 훈련 참가자의 훈련 참가 여부에 따른 노동시장 성과의 차이는 Y_T-Y_N의 기대값, 즉 $E(Y_T-Y_N|D=1)$으로 측정할 수 있으며 이는 다음과 같이 바꾸어 표현할 수도 있다.

$$E(Y_T-Y_N|D=1)=E(Y_T|D=1)-E(Y_N|D=1)$$

그런데 위 식의 우변 둘째 항인 $E(Y_N|D=1)$는 훈련 참가자가 훈련에 참가하지 않았을 가상적인 경우의 노동시장 성과이며 이는 관찰할 수 없다. 따라서 이 대신 훈련에 참가하지 않은 다른 사람들의 노동시장 성과인 $E(Y_N|D=0)$를 사용하여 훈련의 성과를 측정하게 된다. 그런데 훈련에 참가한 사람들이 훈련에 참가하지 않을 가상적인 경우의 노동시장 성과는 실제로 훈련에 참가하지 않은 사람들의 노동시장 성과와 체계적으로 다를 수 있다. 예컨대 훈련에 참가하는 사람들은 그렇지 않은 사람들보다 적극적이고 성취동기가 강하다고 하자. 성취동기가 강할수록 노동시장 성과가 크다고 보면 $E(Y_N|D=1)\rangle E(Y_N|D=0)$의 결과가 초래된다. 이는 훈련의 성과를 과대평가하게 하는 요인이 된다. 실제로

Ashenfelter(1978)는 미국의 CETA(the Comprehensive Employment and Training Act) 훈련자들을 대상으로 위와 같은 방법으로 훈련의 성과를 평가한 결과 훈련으로 인해 연간 소득이 300~1,500달러 높아지는 것으로 추정한 바 있는데, 이는 훈련의 효과를 과대추정(over-estimation)한 것으로 나중에 밝혀지게 된다.

이상의 논의를 일반화하면 훈련의 성과를 실제로 측정하는 데에 있어서 $E(Y_N|D=1)\neq E(Y_N|D=0)$라는 문제가 발생한다는 것이다. 이로 인해 아래의 식에서 보듯이 우리가 측정하고자 하는 좌변의 크기는 실제로 측정되는 우변의 결과와 다르게 되는 편의(bias)가 발생하게 된다. 이러한 편의를 표본선택편의(selection bias)라고 한다. 훈련의 성과를 측정하는 데에 있어서 이러한 편의는 상향편의(upward bias)를 가지게 된다.

$$E(Y_T-Y_N|D=1)\neq E(Y_T|D=1)-E(Y_N|D=0).$$

위에서 언급한 Ashenfelter(1978)의 연구 결과는 표본선택편의 문제로 인해 훈련의 성과를 과대추정(over-estimation)하는 것으로 밝혀짐에 따라 이후의 연구들은 어떻게 하면 표본선택편의의 문제를 해결할 수 있을까 하는 데에 초점을 맞추게 되었다. 이러한 노력들은 크게 두 가지 방향으로 전개된다. 한 가지는 실험적인 평가방법(experimental evaluation method)이고, 다른 한 가지는 비실험적인(non-experimental) 평가방법이다.

2. 실험적 평가방법

실험적인 평가방법은 일단 훈련에 참여할 의사가 있는 사람들을 모집한 뒤 이들을 무작위로 할당(random assignment)하여 일부는 훈련을 받게 하고 나머지는 훈련을 받지 않게 한다. 즉 훈련을 받는 집단이 처리집단(treatment group)이며, 훈련을 받지 못하는 집단이 비교집단(comparison group)의 역할을 하도록 실험이 설계되는 것이다. 이러한 실험을 통해 처리집단과 비교집단의 평균적인 노동시장 성과를 비교함으

로써 훈련의 성과를 평가하는 방법이 곧 실험적 평가방법이다.[15] 실험평가에서 비교집단은 훈련에 지원하여 승낙을 받았으나 훈련 시작 전에 무작위로 뽑혀 제외된 사람들로 구성되기도 한다. 이와 같은 방식으로 선정된 비교집단을 우리는 통제집단(control group)이라 부르기도 한다.

이러한 실험적인 평가방법은 표본선택편의를 발생시키는 문제를 원천적으로 해결하는 방법이므로 훈련의 성과를 비교적 정확하게 측정할 수 있다는 장점을 지닌다. 물론 실행상의 어려움이나 도덕적인 문제, 무작위 편의(randomization bias)의 발생, 표본 오염 가능성, 대체편의(substitution bias) 등의 문제도 존재한다.[16]

3. 비실험적 평가방법

만약 실험을 위한 통제집단이 가용하지 않다면 평가는 훈련받은 사람들에 필적할 만한 것으로 판단되는 훈련 받지 않은 사람들로 구성된 다양한 비실험 비교집단(non-experimental comparison-group)을 사용하여 수행될 수 있다. 이러한 비교집단은 ① 훈련 프로그램에 지원하였지만 거부되어 훈련 받지 못한 사람들, ② 훈련에 지원하지 않은 사람들, ③ 훈련 받은 사람들과 유사한 인적 특성을 가진 사람들 등의 집단들이다. 훈련 받은 사람들(trainees)과 비교에서 왜곡을 초래할 수도 있는 후보 비교집단(candidate comparison-group) 간의 관측되거나 관측되지 못한 특징들에서 생겨나는 불일치를 해소하기 위해 다양한 통계적 조정과정들이 제시되어 있다. 훈련 받은 사람들을 비교집단 구성원들과 비교하는 데에 있어서 그러한 특징들을 통제하지 못한다면 훈련 성과의 추정에 상당한 편의가 발생할 것이다. 이러한 편의가 곧 표본선택편의이다.[17]

비실험적 평가에 사용되는 추정량들(estimators)은 다양한 통계적 조

15) Lalonde(1986)는 이러한 실험적 평가방법을 개발하여 사용한 대표적인 연구자이다.
16) 이에 대해서는 최강식(2000)을 참조.
17) Heckman and Hotz(1989)를 참조.

정을 정당화하는 데에 사용되는 가정들에 따라 달라진다. 적절하게 수행된 실험으로부터 나오는 자료(data)는 그러한 조정들을 요구하지 않을 것이기 때문에 훈련 성과에 대한 실험적 추정치들에 대해서는 논쟁의 여지가 적다. 그러나 비실험의 경우는 그렇지 못할 것이다. 실제로 동일한 훈련에서 비실험 평가를 통해 얻은 추정치들은 더 넓게 분포되어 있다.

표본선택편의를 없애기 위해 개발된 대표적인 통계적 처리 방법은 이미 고전이 되어 버린 Heckman(1979)의 모형이다. 그는 2단계 추정법을 사용하여 선택편의 문제를 극복할 것을 제안한다.

가. Heckman의 2단계 추정법

위에서 Y로 나타낸 노동시장 성과를 결정하는 요인들을 X라 하고 Y가 X의 선형함수로 나타난다고 하자. 그러면 다음과 같은 표현이 가능하다.

$$Y_T = X\beta_T + u_T,$$

$$Y_N = X\beta_N + u_N,$$

여기서 u_T와 u_N은 교란항인데 이들의 평균은 0이고 분산은 각각 σ_T^2, σ_N^2 이며, 서로 상관되어 있지 않다고 하자. 이 경우 위의 두 식의 모수들은 각각 통상최소자승법(OLS)로 추정할 수 있다.

그러나 표본선택이 무작위적이지 않고 일정한 규칙(rule)에 의해 이루어질 경우 OLS 추정량은 편의 및 불일치 추정량일 수 있다. 훈련 프로그램에 참가하는 사람들은 훈련 참가에 따른 순이득 M이 0보다 크다면 훈련에 참가할 것이나 그렇지 않다면 참가하지 않을 것이다. 순이

득 M은 훈련참가 여부를 결정하는 관찰 가능한 변수 Z와 관찰 불가능한 변수 V에 의해 결정되며 선형관계를 가진다고 가정하자. 즉 $M = M(Z, V) = Z\gamma + V$. 나아가 V의 분포를 $F(v)$ 라 하면 다음과 같은 표현이 가능하다. $\Pr(D=1|Z) = \Pr(M \geq 0) = F(-Z\gamma)$.

우리가 측정하고자 하는 것은 $E(Y_T - Y_N | D=1)$이며 이는 다음과 같이 표현될 수 있다. 단, σ_{TV}와 σ_{NV}는 각각 u_T와 V, u_N과 V의 상관계수이다.

$$E(Y_T | D=1) = X\beta_T + \sigma_{TV} \cdot f(Z\gamma)/F(-Z\gamma).$$

$$E(Y_N | D=1) = X\beta_N + \sigma_{NV} \cdot f(Z\gamma)/F(-Z\gamma).$$

결국 $E(Y_T - Y_N | D=1)$는 다음과 같게 된다.

$$E(Y_T - Y_N | D=1) = X(\beta_T - \beta_N) + (\sigma_{TV} - \sigma_{NV}) \cdot \frac{f(Z\gamma)}{F(-Z\gamma)}$$
$$= X(\beta_T - \beta_N) + \theta \cdot \lambda.$$

여기서 $\sigma = (\sigma_{TV} - \sigma_{NV})$ 이고 λ는 inverse Mills' ratio이다.[18] λ는 노동시장 참여 결정식에서 참가자와 비참가자 모두를 대상으로 Probit 모형이나 또 다른 모형들을 사용하여 추정할 수 있다. 그리고 나서 두 번째 단계로 위 식의 λ를 추정치인 $\hat{\lambda}$ 으로 대체하여 OLS로 추정하면 우리는 일치성을 가진 추정량을 얻을 수 있다. 이는 표본의 크기가 커짐에 따라 $\hat{\lambda}$은 λ에 접근하고 λ는 교란항의 평균을 0이 되도록 정규화하기 때문이다. 다만 이렇게 구한 2단계 추정량은 오차항의 이분산성으로 인해 통상적인 t검정을 할 경우 편의를 가지게 된다. 나아가 2단계 추정량은 효율 추정량이 아니게 된다. 따라서 가능하다면 최우법을 사용하여 추정하여야 한다.

18) 최강식(2000)을 참조.

나. 패널자료를 사용하는 방법

분석에 사용할 수 있는 자료가 횡단면 자료일 경우 Heckman의 2단계 추정법이 표본선택편의를 해결하는 대표적인 방법이다. 그러나 만약 패널자료(panel data)가 존재한다면 이 문제를 보다 간단하게 해결할 수 있다. 즉 표본선택편의가 개인들 간에만 나타나고 각 개인별로 시간에 걸쳐서는 나타나지 않는다는 가정을 하면 임금함수를 단순히 차분함으로써 개인들의 고유한 특성들을 통제할 수 있다.

t기에서 i의 임금을 W, W에 영향을 미치는 다양한 요인들(근속기간, 업종 및 직종 특성, 노조 유무 등)을 X, i의 훈련참가(수료) 여부를 T, 개별 근로자 i의 고정적 특성을 ε_i라 할 때, 훈련의 임금효과를 추정하는 데에 흔히 사용되는 임금함수 추정식은 다음과 같다.

$$\ln W_{it} = \alpha + X_{it}\beta + \gamma T_{it} + \varepsilon_i + u_{it}.$$

따라서 이를 1계 차분한 회귀식은 아래와 같게 된다.[19]

$$\ln W_{it} - \ln W_{it-1} = (X_{it} - X_{it-1})\beta + \gamma(T_{it} - T_{it-1}) + (u - u_{it-1}).$$

4. 재취업 해저드 모형(hazard model)

훈련에 참가하여 이를 수료한 것이 과연 얼마나 신속하게 재취업으로 탈출하게 하는가의 문제는 훈련의 성과를 측정할 수 있는 또 다른 한 가지 방법이다. 훈련을 마친 후 구직활동을 하고 있다면 이는 실업상태에 처해 있음을 의미하고 구직활동의 결과가 취업으로 연결된다면 이는 개인들의 노동력 상태에 변화가 발생하였음을 말한다. 만약 일정기간 동안 구직활동을 계속하여 실업에 처한 상태에서 추가적인 구직활동의 결과 취업으로 옮겨가게 될 가능성은 해저드 모형(hazard model)이라고 알려진 모형을 통해 추정할 수 있다. 이 모형은 더구나 아직 취업하지 못하여 실업상태에 그대로 머물러 있어 취업상태에 이르기까지의 기간

19) 이에 대해서는 Lynch(1992), 김안국(2002) 등을 참조.

을 관찰할 수 없는 우측 잘림(right censoring)이 있는 경우에도 일치성을 갖는 것으로 알려져 있다.

위험함수 등으로 불리기도 하는 해저드 함수 $h(t)$는 이미 잘 알려진 바와 같이 어떤 사건이 어떤 특정 시점 t까지 발생하지 않다가 t 시점에 이르는 순간 발생하게 될 확률로서 조건부 순간탈출확률을 나타낸다. 예컨대 훈련을 마친 후 한 달 동안 취업하지 못한 상태에서 한 달이 되는 순간에 취업하게 될 확률이 재취업 해저드이며, 다음과 같은 수식으로 표현할 수 있다.

$$h(t) = \lim_{\Delta t \to 0} \frac{\Pr(t \leq T \leq t+\Delta t \mid T \geq t)}{\Delta t}$$

Cox의 비례 해저드 모형(propotional hazard model)에 따르면 해저드 함수 $h_i(t)$는 일반적으로 다음과 같이 쓰여진다.

$$h_i(t) = \lambda_0(t) \cdot \exp\{\alpha + X_i\beta + \gamma T_i\}$$

여기서 $\lambda_0(t)$는 기본 해저드(baseline hazard)이다. 우리는 이 식의 모수들을 추정함으로써 훈련이 재취업으로 탈출에 미치는 효과를 측정할 수 있다.

5. 취업 여부 결정요인 분석모형 : 이항 로짓모형(bivariate logit model)

직업훈련에 참가하여 이를 마칠 경우 이러한 훈련이 취업 가능성에 미치는 영향이 과연 존재하는지, 존재한다면 그 크기는 어느 정도인지를 분석하는 데에는 흔히 이항 로짓모형이 활용되기도 한다. 즉 취업 여부의 로그 승산비(odds ratio)를 종속변수로 하고 인적 특성을 비롯한 취업 가능성에 영향을 미칠 수 있는 요인들과 직업훈련 참여 여부를 더미변수로 도입한 로짓모형을 추정하여 훈련 더미변수 계수 추정치의 유의성과 그 크기를 살피는 것이다. 즉 추정을 위한 방정식은 다음과 같다.[20]

20) 강순희・노홍성(2001)를 비롯한 연구들은 로짓모형을 추정하고 있다.

$$\ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right)=\alpha+X_i\beta+\gamma T_i+u_i$$

6. 1계 마코프 모형(first-order Markov model)

이상의 비실험적 실증분석 모형들은 주로 훈련 참가자가 훈련에 참가하지 않았을 가상적인 경우의 정보를 구체적으로 나타내어 분석하여야 하는 어려움 때문에 이러한 방법으로 평가한 훈련의 성과에 대해 많은 논쟁이 있었다. Card and Sullivan(1988)은 이러한 어려움을 극복하기 위한 하나의 방법으로 1계 마코프 모형(first-order Markov model)을 사용하고 있기도 하다.

제3절 기존 연구

저소득계층에 대한 직업훈련의 성과를 평가하고 있는 연구들은 주로 미국을 비롯한 선진국들을 대상으로 한 것이며, 다양하고 풍부한 연구들이 축적되어 있다. 그러나 연구 결과들이 한 가지 방향으로 모아지지는 않고 있다. 저소득계층에 대한 직업훈련이 이들의 소득향상에 기여하고 있다는 인적자본이론을 지지하는 연구 결과들뿐만 아니라 소득향상에 전혀 기여하지 못한다는 연구 결과들도 존재한다.[21]

우리나라는 저소득계층을 대상으로 직업훈련을 실시한 역사가 오래되지 않아 관련 연구들도 적다. 이상오(1996), 정원오(1997), 오영훈 외(1999), 강순희 외(1999), 이병희(2000), 이숙진(2001)의 연구가 고용촉진훈련과 관련된 연구의 거의 전부이다. 이상오(1996)는 고용보험제도를 실시함에 따라 기존의 고용촉진훈련과 고용보험제도 내에서의 실업자 재취직훈련의 관계를 설정하고 고용촉진훈련의 내실화를 위한 방안을

21) 이들 연구 결과들은 정원오(1997)에 잘 정리되어 있다.

도출하고 있다. 오영훈 외(1999)는 고용촉진훈련 참가자와 훈련기관 관리자에 대한 설문조사와 훈련 유관기관(노동부, 지방자치단체, 훈련기관) 및 훈련생에 대한 면담조사 결과를 바탕으로 실증분석을 통해 고용촉진훈련의 활성화를 위한 방안을 도출하고 있다. 이숙진(2001)은 인천지역을 대상으로 오영훈 외(1999)의 연구와 유사한 훈련생 실태조사 및 훈련기관 담당자 의견조사를 통해 인천 지역의 고용촉진훈련 실태를 파악하고 훈련생의 중도탈락을 줄이기 위한 방안을 연구하였다. 그러나 이들 연구들은 중요한 기여에도 불구하고 특정 지역만을 대상으로 하고 있다는 점과, 분석에 사용하고 있는 자료의 대표성이라는 측면에서 한계를 가진다. 강순희 외(1999)와 이병희(2000)는 실업자재취직훈련을 비롯한 몇 가지 훈련 가운데 하나로서 고용촉진훈련을 다루고 있다.

정원오(1997)의 연구는 이제까지 우리나라에서 고용촉진훈련의 효과를 평가한 대표적인 연구 가운데 하나다. 그는 저소득계층 또는 빈곤계층의 직업훈련 효과를 훈련 참가자들의 ① 생산성 변화, ② 취업가능성의 변화, ③ 소득의 변화라는 세 가지 측면으로 구분하여 분석한다. 또한 그는 훈련의 효과를 결정하는 중요한 요인들을 훈련 내적 요인과 훈련 외적 요인으로 구분한 다음 이들이 세 가지 훈련 효과에 어떠한 영향력을 행사하고 있는지를 알아보고 있다.

훈련 내적 요인은 구체적으로 훈련 프로그램의 내용을 구성하는 요소들로서 총 훈련시간, 훈련직종, 훈련제공주체 등이다. 훈련 외적 요인은 훈련 참가자들의 인적 특성을 나타내는 성, 연령, 학력, 가족배경 등과 훈련의 효과가 구현되는 노동시장 여건을 반영하는 산업, 직장규모, 직업, 노조 유무로 구성되어 있다.

그는 자신의 분석 결과를 바탕으로 훈련 참가자의 생산성, 취업 가능성 및 소득수준의 향상이라는 세 가지 훈련효과의 결정 메커니즘이 서로 다르며, 고용촉진훈련에 의한 생산성 향상이 소득향상으로 연결되지 못함을 주장하고 있다. 이러한 사실들(facts)은 고용촉진훈련에 대해 시사하는 바가 크며, 객관적인 자료를 바탕으로 고용촉진훈련의 효과에 대해 분석한 사실상 최초의 연구라는 점에서 의의를 갖는다.

그런데 고용촉진훈련은 짧은 기간 동안의 훈련을 통해 취업을 촉진하

는 것이 목적이다. 실제로 고용촉진훈련의 훈련기간은 6개월 미만인데 이처럼 짧은 기간 동안 받은 훈련을 통해 훈련 참가자의 생산성과 취업 가능성을 높이고 아울러 소득수준까지 높일 것으로 기대하는 것은 무리일 수 있다. 정원오의 연구에서도 나타났듯이 훈련기간이 생산성과 취업 가능성이라는 훈련 성과에 미치는 영향이 크다. 그렇다면 훈련의 소득효과가 나타나지 않은 것은 노동시장에 존재하는 차별을 비롯한 각종 장벽들 때문이라기보다는 훈련기간이 길지 않기 때문에 그러한 결과가 초래되었을 가능성도 존재한다.

또한 정원오의 연구는 서울의 일부 지역만을 대상으로 실시한 조사결과를 바탕으로 한 것이어서 전국에 걸쳐 실시되고 있는 고용촉진훈련 효과의 결정요인을 구명하고 있는 것으로 보기 어렵다. 취업률로 평가한 고용촉진훈련 효과는 지역별로 매우 큰 차이를 보인다. 훈련의 소득향상 효과는 전국을 대상으로 분석하더라도 역시 존재하지 않는지 별도의 분석이 필요하다. 뿐만 아니라 정원오의 연구는 외환위기 발생 전인 1995년 6월부터 1996년 6월까지 고용촉진훈련을 받은 사람들을 대상으로 한 것이다. 위기 발생을 전후하여 훈련 효과 결정요인에 상당한 변화가 있었을 가능성이 있다. 과연 그의 발견들이 전국에 걸쳐서 그리고 외환위기를 경험한 최근에도 여전히 유효한지를 알아보아야 한다.

결국 이제까지 이루어진 고용촉진훈련에 대한 많지 않은 연구들은 대표성이 의문시되는 자료들에 의존하고 있거나 특정 지역만을 대상으로 한 연구이거나 아니면 오래 전에 이루어진 경험연구이다. 따라서 기존 연구의 결과들을 현재 실시되고 있는 고용촉진훈련에 그대로 적용하기는 어렵다. 따라서 이미 늦은 감이 있지만 이제라도 경제 전체를 대표할 수 있는 최근의 자료들을 수집하고 이 자료에 근거하여 고용촉진훈련의 성과를 경험적으로 보다 엄밀하게 평가하는 노력을 기울여야 하겠다.

제5장
훈련 성과 분석 : 타훈련들과 비교분석

이 장은 고용촉진훈련의 성과를 분석하는 데에 사용할 수 있는 자료들에 대해 살펴본 뒤 적절한 자료를 구축하여 훈련의 성과를 분석하고 있다. 분석은 주로 고용촉진훈련과 여타 직업훈련의 성과를 비교분석하는 방향으로 진행될 것이다.

제1절 자료(data) : HRD-Net과 고용보험 DB 자료의 결합

고용촉진훈련의 성과를 평가하는 데에 사용할 수 있는 자료는 무엇보다도 제3장에서 살펴본 바와 같은 취업률, 수료율, 자격취득률 등과 같은 집계된 자료이다. 그러나 이들 집계자료만으로는 훈련의 성과에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인들을 적절히 통제할 수 없고 따라서 훈련의 순효과를 측정하기 어렵다. 훈련 성과를 보다 구체적이고 더욱 엄밀하게 평가하기 위해서는 먼저 분석에 사용할 수 있는 다른 자료들이 과연 존재하는지를 알아보아야 한다.

생각해 볼 수 있는 한 가지 자료는, 각 시・군・구에 서류로 보관되어 있는 훈련생 개인들과 훈련 성과에 대한 정보이다. 고용촉진훈련은 행

정적으로 각 시·군·구를 거치도록 되어 있으므로 훈련에 참가한 개인들의 인적 특성과 훈련 대상, 훈련 직종, 취업 여부 등을 비롯한, 풍부하지는 않지만 중요한 여러 정보들이 각 시·군·구에 보관되어 있다. 그러나 이러한 자료를 분석에 사용할 수 있기 위해서는 전국의 시·군·구에 보관되어 있는 서류들을 모두 수집하여 입력하는 과정이 필수적인데, 이는 사실상 불가능하다.

한편 직업훈련에 대한 행정적인 지원을 위해 구축된 행정정보망상의 자료도 존재한다. 2001년 5월부터 서비스를 시작한 인적자원개발종합정보망(HRD-Net, Human Resource Development Network)에 기록된 정보가 바로 그것이다. 구체적으로 HRD-Net은 노동부와 훈련기관 및 훈련생을 인터넷으로 연결하여 직업훈련 정보와 행정지원 서비스를 제공하는 정보망이다. 이는 기존의 직업훈련정보망인 JT-NET을 HRD-Net으로 명칭을 변경하고 실업자 직업훈련 위주의 기존 시스템을 재직자훈련 등을 포함한 종합적인 인적자원개발 정보 시스템으로 전환한 것이다. 이 HRD-Net상의 정보들 대부분은 훈련기관들이 훈련기관과 개별 훈련생, 훈련과정, 훈련교사, 훈련매체 등에 관한 훈련정보들을 입력함으로써 생성된다. 이 정보망은 자격 및 검정 일정, 직업관련 동향, 훈련기관 및 훈련과정 평가 결과 등에 대한 정보도 담고 있다.

그러나 HRD-Net은 운영된 지 오래되지 않은 관계로 일선훈련기관, 특히 영세한 규모의 훈련기관들에서 자료입력과 관련하여 적지 않은 문제점을 드러내고 있다. 이로 인해 HRD-Net상에 수록된 자료들 가운데 일부는 아직 활용하기에 충분할 정도의 품질을 갖추고 있지 못하다. 앞으로 시간이 흘러 이 정보망이 정착된다면 이러한 문제점의 많은 부분이 해결될 수 있을 것이다. 그러나 현재에도 활용할 수 있는 정보들이 존재하므로 우리는 가용한 자료들을 최대한 활용하는 방향으로 이 정보망상의 자료들을 사용하고자 한다.

실제로 본 연구는 2002년 고용촉진훈련 참가자 25,153명 가운데 90% 가까운 22,389명에 대한 정보가 HRD-Net상에 수록되어 있음을 확인하였다. 이는 정보망 운영기간 등을 고려할 때 기대 이상의 실적이다. 그러나 이들 90%의 개인들이 고용촉진훈련 참가자 전체를 대표하지 못할

수도 있다. 왜냐하면 누락된 나머지 10%의 훈련 참가자들은 영세한 규모의 훈련기관에서 훈련받은 사람일 가능성이 높고 이러한 훈련기관들은 특정 지역, 예를 들어 대도시가 아닌 지역에 위치할 가능성이 크기 때문이다. 이로 인해 기록된 90%의 훈련 참가자에 대한 정보를 처리하여 얻은 결과들은 편의를 가질 수 있다. 그러나 잠시 후에 보겠지만 노동부에서 집계한 자료와 HRD-Net상의 자료를 처리하여 얻은 결과를 서로 비교하여 보면 인적 특성이 매우 유사함을 알 수 있다. 즉 HRD-Net상의 자료는 분석에 사용하기에 충분한 것으로 판단된다.

HRD-Net상의 자료를 사용할 경우 한 가지 어려움은 이들의 이후 노동시장 성과에 대한 객관적인 정보가 부족하다는 점이다. HRD-Net 상에 이와 관련된 상당한 정보들이 기록되고 있긴 하나 분석에 사용할 수 있을 정도로 품질이 충분치 못하다. 본 연구는 이러한 문제를 고용보험 DB상의 자료로 극복하고자 한다.

우리나라는 1995년 7월 1일부터 고용보험제도를 실시하고 있다. 이 제도의 원활하고 효율적인 운영과 관리를 위해 정부는 고용보험 전산관리시스템을 운용하게 되었다. 이에 따라 고용보험 대상 사업장과 개별 근로자에 대한 정보들이 지속적으로 수집되어 축적되고 있다. 이들 정보들을 사용하여 고용보험의 현황에 대한 각종 자료들이 생산된다. 뿐만 아니라 연구자들은 축적된 자료들의 일부를 직접 추출하거나 이들을 가공함으로써 각종 정책 자료나 연구에 필요한 기초자료로 활용하고 있다.

고용보험 DB상의 자료들은 고용보험제도를 운용하는 과정에서 각종 행정적인 신고를 통해 입력됨으로써 생성된다. 행정신고의 대부분은 사업주가 하도록 되어 있어서 피보험자의 인적사항, 피보험자격의 취득 및 상실, 임금, 사업장 관련 정보 등이 사업주에 의해 작성된다. 다만 보험금 지급금액, 지급인원, 지급기간 등 지급과 관련된 정보들은 담당 상담원 및 일선 담당자에 의해 작성된다.

만약 정부가 지원하는 직업훈련을 받아 HRD-Net에 기록된 개인들이 고용보험에 가입되어 있는 사업체에 취업한다면 이들의 정보는 고용보험 DB에 남게 된다. 뿐만 아니라 한 개인이 두 정보망에 모두 기록되어 있을 경우 두 DB는 동일인임을 식별할 수 있도록 되어 있다. 따라서 본

연구는 HRD-Net상의 자료와, 이를 고용보험 DB상의 자료와 결합한 자료를 사용하여 훈련의 성과를 비교하여 평가하기로 한다.[22] 다만 고용보험 DB상의 자료는 2003년 3월까지 자료에 국한된다. 이는 행정적인 절차를 통해 자료를 얻어 분석에 사용할 수 있을 정도로 가공하는 과정에서 소요되는 시간으로 인해 발생하는 제약이다.

제2절 기초통계

먼저 HRD-Net상에서 훈련생에 대한 기록이 존재하는 사람은 <표 5-1>에서 보듯이 모두 146,051명이다. 이들 가운데 고용촉진훈련을 받은 사람의 수는 22,389명으로 전체의 15.3%를 차지하며 나머지 84.7%인 127,472명은 고용촉진훈련이 아닌 타 훈련을 받은 사람들이다. 이들 가운데 개인식별번호(ID)로 기록된 정보가 납득하기 어려워 추가적인 정보를 얻을 수 없는 경우들을 제외하면 고용촉진훈련 참가자는 22,178명, 타훈련 참가자는 116,915명이다. 따라서 우리는 이들 두 집단을 합친 139,193명의 개인에 대한 기록을 바탕으로 분석을 진행하기로 한다.

이제 HRD-Net상에 기록된 개인들의 성과 연령 분포를 노동부의 집계자료와 비교하여 보자. <표 5-2>에서 보는 바와 같이 고용촉진훈련 참가자에 대한 노동부의 기록과 HRD-Net상의 자료를 처리한 결과는 매우 유사하다. 성비를 보면 여성의 비율이 64.3%인데 이는 노동부에서 집계한 여성 비율 65.0%에 매우 근접한 것이다. 이러한 유사성은 연령

〈표 5-1〉 HRD-Net상의 훈련 참가자 현황 및 고용보험 DB 자료와의 결합

(단위 : 명, %)

	고용촉진훈련	타훈련	전 체
훈련 참가자	22,389 (15.3) 22,178 (16.0)	123,662 (84.7) 116,915 (84.0)	146,051 (100.0) 139,193 (100.0)

22) 두 자료에 대한 소개는 정진호 · 남재량(2003)에서 찾아볼 수 있다.

〈표 5-2〉 고용촉진훈련 참가자의 인적 특성: 노동부 자료와 HRD-Net 자료의 비교

(단위 : 명, %)

		노동부		HRD-Net	
		참가자수	비 율	참가자수	비 율
성별	남성	8,794	35.0	7,947	35.7
	여성	16,359	65.0	14,331	64.3
연령별	20세 미만	4,930	19.6	4,627	20.8
	20~24세	5,315	21.1	4,621	20.7
	25~29세	3,536	14.1	2,703	12.1
	30~34세	4,216	16.8	3,666	16.5
	35~39세	3,326	13.2	2,974	13.3
	40~49세	2,887	11.5	2,738	12.3
	50~59세	799	3.2	808	3.6
	60세 이상	144	0.6	141	0.6
전 체		25,153	100.0	22,280	100.0

으로 구분한 경우에도 마찬가지로 나타난다. 20세 미만자의 비율이 20.8%로서 노동부에서 집계한 19.6%와 비슷하며 20~24세의 비율도 20.7%와 21.1%로 유사하다. 25~29세의 비율에서는 두 자료간에 12.1%와 14.1%로 2.0%포인트의 차이가 발생하나 그 이상의 연령집단에서 연령비율에 거의 차이가 없다. 60세 이상의 경우 0.6%로 정확히 일치한다.

따라서 본 연구는 가장 기본적이며 중요한 인적 특성인 성과 연령의 분포를 비교하여 평가한 결과를 근거로 HRD-Net상에 기록되어 있는 정보들이 대표성을 가지는 것으로 판단하고자 한다.

제3절 실증분석(Ⅰ) : 고용촉진훈련과 타훈련의 성과 비교

1. 실증분석 방향

앞의 제4장 제2절에서 본 바와 같이 비실험적 분석에서 실증분석을 위한 모형으로 사용되는 대표적인 경우가 훈련 참가자와 미참가자의 노동시장 성과를 분석하는 것이다. 그러나 우리는 현재 훈련 미참가자에 대한 정보를 갖고 있지 못하다. 고용촉진훈련은 훈련 대상이 다양할 뿐 아니라 훈련에 지원하기 직전까지 구직활동을 하지 않던 비경제활동인구도 상당한 정도로 포함되어 있다. 이러한 상황에서 이들을 대신할 수 있을 정도로 적절한 비교집단을 구성하는 것은 매우 어렵다. 따라서 여기서 실증분석은 고용촉진훈련과 타훈련의 성과를 비교하는 방향으로 진행하고자 한다. HRD-Net에는 원칙적으로 고용촉진훈련뿐 아니라 정부의 지원을 받는 모든 훈련들에 대한 정보들이 기록되도록 되어 있다.

이미 언급한 바와 같이 훈련생들이 2002년 1월에서 12월까지의 특정기간 동안 훈련을 받은 후 고용보험 가입사업장에 고용될 경우 고용보험 DB상에 기록이 남는다. 따라서 고용보험 DB상의 자료를 사용할 경우 훈련 참가자들이 훈련 후 취업하였는지 여부는 고용보험 가입사업장에 취업 여부로 한정된다. 고용보험에 가입된 사업장들은 그렇지 못한 사업장들에 비해 근로조건이 나은 사업장들로 볼 수 있다. 따라서 본 연구가 여기에서 '취업'으로 평가하는 훈련의 성과는 훈련 후 상대적으로 근로여건이 우수한 사업체에 취업한 성과로 제한된다. 제3장에서 제시한 노동부의 집계 자료가 주로 양(quantity)적인 측면에 초점을 맞춘 것이라면 여기서 본 연구가 제시하는 결과들은 양뿐만 아니라 질(quality)적인 측면도 반영하는 것으로 생각할 수 있다. 따라서 훈련의 성과를 평가하는 데에 있어서 이 장은 제3장의 훈련 성과 분석과 일부 보완적인 관계를 가지는 것으로 볼 수 있다.

2. 훈련의 전반적인 성과 비교분석

<표 5-3>은 훈련의 성과를 훈련 후 고용보험 가입사업장에 취업하였는지 여부로 평가한 것이다. 표에서 보듯이 훈련에 참가한 총 139,193명 가운데 26,409명이 고용보험 사업장에 고용됨으로써 19.0%가 취업을 경험하고 있으며 나머지 81.0%인 112,784명은 그러한 경험을 하지 못하고 있다.

이 가운데 고용촉진훈련에 참가한 사람들의 경우 취업 경험자는 13.4%에 불과하다. 이는 고용촉진훈련이 아닌 타훈련 참가자의 취업경험률 20.0%에 크게 미치지 못할 뿐 아니라 제3장에서 본 취업 성과의 절반에도 훨씬 미치지 못하는 수치이다. 고용보험 가입사업장으로 제한하지 않을 경우 고용촉진훈련의 취업률은 36.3%였다. 이는 고용보험 가입사업장에 취업 여부로 평가할 경우 고용촉진훈련의 성과는 더욱 낮아진다는 사실을 알려주는 중요한 결과이다. 고용촉진훈련이 고용에 취약한 계층을 대상으로 하는 훈련임을 감안하더라도 상대적으로 양질의 일자리에 취업한 경우로 제한할 경우 훈련의 성과가 절반 훨씬 아래로 떨어지는 것은 훈련의 성과에 매우 회의적인 결과이다.

이제 위의 결과를 보다 구체적으로 살펴보자. 위에서는 훈련 참가자를 취업자와 비취업자로, 그리고 훈련을 고용촉진훈련과 타훈련으로만 구분하여 그 결과를 보고 있다. 이제 타훈련을 보다 세분하고 취업률을 새롭게 정의하여 각 훈련들의 성과를 평가해 보자. <표 5-4>는 이를 정리한 것이다.

표에서 보듯이 훈련 참가자 가운데 취업자로 정의하든 아니면 수료자 가운데 수료 후 취업자로 정의하든 고용촉진훈련의 취업률은 '타훈련'

〈표 5-3〉 고용촉진훈련과 타훈련의 취업 성과 비교

(단위 : 명, %)

	취업상태	비취업상태	전 체
고용촉진훈련 참가자	2,980(13.4)	19,288(86.6)	22,278(100.0)
타훈련 참가자	23,419(20.0)	93,496(80.0)	116,915(100.0)
전 체	26,409(19.0)	112,784(81.0)	139,193(100.0)

에서 '고용보험 적용자'에 비해 크게 낮다. 전자로 취업률을 정의한 '취업률 1'의 경우 고용촉진훈련의 취업률 13.4%는 '고용보험 적용자'의 취업률 21.6%의 62%에 불과하며, 후자로 정의한 '취업률 2'의 경우에도 63%에 그친다. 뿐만 아니라 고용촉진훈련의 취업률은 고용보험 미적용자의 취업률 13.4%보다도 더 낮다. 다만, 자활 훈련자나 북한 이탈자의 경우보다는 취업률이 높다.

고용촉진훈련의 훈련 성과를 평가할 경우, 가장 흔히 비교되는 훈련이 실업자재취직훈련인데 표에 제시된 '고용보험 적용자'가 이에 가장 근접한 집단이다. 그런데 고용촉진훈련은 '고용보험 적용자'에 비해 그 성과가 크게 저조할 뿐 아니라 '고용보험 미적용자' 집단의 성과에도 미치지 못하는 것이다.

제3장에서 이미 본 바와 같이 2002년 고용촉진훈련의 공식 취업률은 36.3%로서 실업자재취직훈련의 취업률 39.0%보다 낮긴 하지만 양자의 차이는 2.7%포인트에 불과하였다. 그러나 고용보험이 적용되는 사업체에 고용되어 상대적으로 양질의 일자리를 구한 경우로 제한한다면 고용촉진훈련의 취업률은 실업자재취직훈련(타훈련 가운데 고용보험 적용자)의 성과에 크게 미치지 못한다. 이는 취업한 일자리의 질(quality)을 고려할 경우 고용촉진훈련의 성과가 절대적으로뿐만 아니라 다른 훈련의 성과에 비해 상대적으로도 매우 저조함을 알려주는 결과이다.

〈표 5-4〉 고용촉진훈련과 타훈련의 취업 성과 비교

(단위 : 명, %)

		참가자	수료자	취업자	수료자 중 취업자	취업률 1	취업률 2
고용촉진훈련		22,278	12,718	2,990	1,439	13.4	11.3
타훈련	고용보험 적용자	94,870	58,496	20,493	10,500	21.6	17.9
	고용보험 미적용자	17,092	10,767	2,590	1,441	15.2	13.4
	자활 훈련자	4,892	3,304	332	202	6.8	6.1
	북한 이탈자	61	38	4	1	6.6	2.6

주 : 단, 취업률 1=(취업자/참가자)*100, 취업률 2=(수료자 중 취업자/수료자)*100.

3. 세부집단별 비교분석

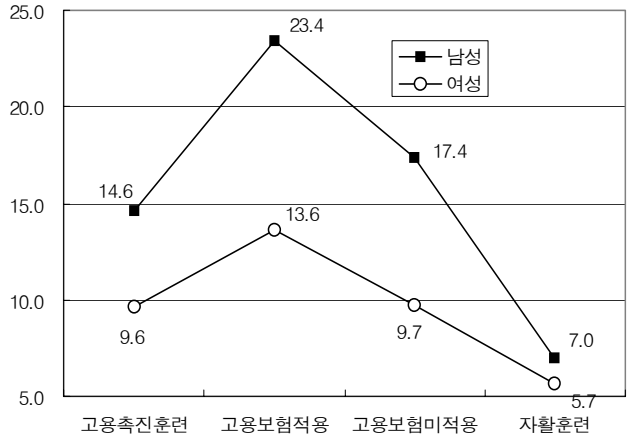
고용촉진훈련은 훈련 대상이 다양하여 이질성이 매우 크므로 고용촉진훈련의 전반적인 성과가 크게 저조한 것은 특정 집단에 의한 것일 수 있다. 따라서 본 연구는 고용촉진훈련 참가자들을 인적 특성과 훈련 대상 등으로 구분하여 각 집단들의 훈련 성과를 자세히 살펴보기로 한다. 만약 특정 훈련 대상 집단이나 인적 특성 집단에 의해 고용촉진훈련의 성과가 낮아진 것이라면 이들의 성과를 높이는 데에 정책의 초점이 맞추어져야 할 것이다. 요컨대 저조한 훈련 성과가 특정 집단에 한정된 것인지 아닌지에 따라 정책함의가 달라진다.[23]

먼저 인적 특성으로 구분한 세부집단들의 훈련성과를 비교하여 보자. 다음에 제시되는 [그림 5-1], [그림 5-2], 그리고 [그림 5-3]은 각각 성과 연령 및 학력으로 구분한 세부집단들의 훈련 성과를 그림으로 그린 것이다. 먼저 [그림 5-1]을 보면 모든 훈련에서 여성의 취업률이 남성의 경우에 미치지 못한다. 이 가운데 고용촉진훈련에서 훈련 성과의 성별 격차가 다른 훈련에 비해 더욱 큰 것도 아니다. '고용보험 적용'에서 취업률의 성별 격차가 가장 크며, '고용보험 미적용'이 그 다음이며, '자활훈련'의 경우는 매우 작다. 요컨대 남성에 비해 여성의 훈련 성과가 낮은 것은 분명하지만 타훈련에 비해 고용촉진훈련에서 여성의 훈련 성과가 더욱 저조한 것으로 보기는 어렵다.

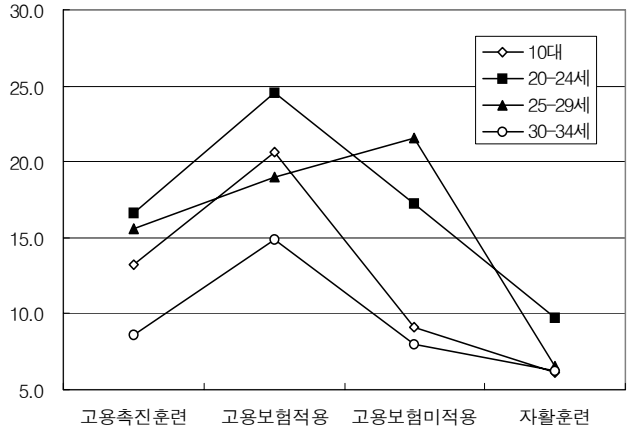
연령으로 구분하더라도 세부집단들의 훈련 성과의 분포는 대체로 유사하다. [그림 5-2]에서 보듯이 고용촉진훈련에서 어떤 특정 연령층의 고용촉진훈련 성과가 타훈련에 비해 두드러지게 더 나쁘다고 보기 어렵다. 고용촉진훈련에서 30~34세의 취업률이 가장 낮은데 이는 다른 훈련들에서도 마찬가지이다. 복잡함을 피하기 위해 그림에서는 생략하였으나 35~39세, 40~49세, 50세 이상 연령집단들의 훈련 성과 분포는 30~34세 연령층의 경우와 그리 다르지 않다. 이러한 결과는 고용촉진

23) 여기의 논의는 타훈련 가운데 북한 이탈자의 경우를 제외하고 있다. 북한 이탈자의 경우 표본이 적어 이를 세분할 경우 해당되는 대상이 없는 경우가 대부분이기 때문이다.

〔그림 5-1〕 성별·훈련별 취업률



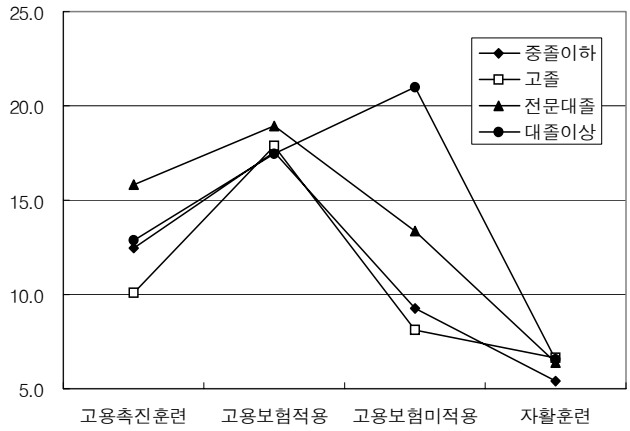
〔그림 5-2〕 연령별·훈련별 취업률



훈련 참가자를 연령집단으로 세분하여 살펴보더라도 고용촉진훈련의 성과가 어떤 특정 연령층에서 극히 나빠 훈련 전체의 성과가 저조한 것으로 보기는 어려움을 알려준다.

이제 학력별로 세분할 경우 고용촉진훈련의 성과를 살펴보자. [그림 5-3]은 이를 그린 것이다. 그림을 보면 학력별 취업률 격차가 '고용보험 적용' 훈련과 '자활훈련'[24]에서 매우 작으며 '고용보험 미적용' 훈련에서 가

〔그림 5-3〕 학력별 · 훈련별 취업률



장 크고[25] 고용촉진훈련의 경우 평균적인 수준이다. 따라서 학력별 집단에서도 특정 학력 집단의 훈련 성과가 다른 학력 집단에 비해 특히 저조하여 고용촉진훈련의 성과가 저조한 것으로 보기는 어렵다.

결국 성, 연령, 학력이라는 인적 특성별로 세분하더라도 어떤 특정 세부집단의 취업률이 다른 세부집단들에 비해 극히 낮은 경우는 찾기 어렵다. 이는 고용촉진훈련의 성과가 저조한 것은 어떤 특정 인적 특성 집단에 의해서 초래된 결과라기보다는 고용촉진훈련 전반에 걸친 문제임을 알려주는 결과이다.

그러나 추가적으로 고용촉진훈련 내부에서 훈련 대상별로 구분하여 훈련의 성과를 살펴봄으로써 특정 훈련 대상 집단이 고용촉진훈련 성과 저하에 주도적인 역할을 하고 있는지 알아보자. <표 5-5>는 이를 정리

24) 자활훈련의 경우, 학력뿐 아니라 성과 연령 집단들에서도 취업률의 편차가 매우 작다.

25) 타훈련 가운데 고용보험 미적용자에서 대졸 이상자의 취업률이 크게 높다. 이는 연령별에서도 고용보험 미적용자에서 25~29세의 취업률이 고용촉진훈련에 비해 크게 높은 데에서도 나타난다. 이는 고용촉진훈련 역시 고용보험 미적용자를 대상으로 한 훈련이지만 신규 대졸자들은 주로 고용촉진훈련이 아닌 다른 명칭을 가진 훈련을 받고 이들의 훈련 성과가 높기 때문에 타훈련에서 '고용보험 미적용'의 취업률이 고용촉진훈련의 취업률보다 더 높게 나타나는 것으로 보여진다.

한 것이다. 표에서 가장 눈에 띄는 것은 주부 집단의 취업률이 7.2%로서 매우 낮다는 사실이다. 이는 모자보호대상자를 제외할 경우 가장 낮은 수준으로서 장애인이나 취업보호대상자의 취업률에도 미치지 못한다.

주부의 이같은 저조한 훈련 성과를 제3장에서 보았던 성과와 비교해 보자. <표 5-5>에서 '취업률(노동부)'은 제3장의 <표 3-8>에서 보았던 취업률을 비교를 위해 다시 제시한 것이다. 표에서 보듯이 노동부에서 집계한 취업률은 '농업인 등'과 '비진학청소년'에서 각각 53.6%와 49.3%로 매우 높고 갱생보호자의 취업률이 매우 낮으며 나머지 훈련대상의 취업률들은 크게 다르지 않다. 예컨대 주부 집단의 취업률은 29.8%이다. 그런데 고용보험 가입사업장에 취업한 경우로 제한한다면 주부(및 모자보호대상자)의 취업률은 매우 저조해진다. 주부의 취업률(취업률2)은 7.2%에 불과하다. 이는 고용촉진훈련을 받는 주부가 훈련을 마친 후 취업을 한다고 하더라도 고용보험 적용사업장이 아닌 상대적으로 열악한 곳에서 일하게 됨을 알려주는 결과이다. 고용촉진훈련 참가자 가운데 주부의 비중(18.4%, 표 3-4)을 생각할 때 주부의 저조한 훈련 성과는 고용촉진훈련 전체의 성과를 낮추는 데에 상당한 역할을 하는 것으로 판단된다.

〈표 5-5〉 훈련 대상별 취업률

(단위 : 명, %)

	참가자	수료자	취업자	수료자 중 취업자	취업률1	취업률2	취업률 (노동부)
실업자	10,955	6,331	1,518	796	13.9	12.6	34.9
비진학청소년	2,208	905	373	105	16.9	11.6	49.3
전역예정장병 등	597	334	123	64	20.6	19.2	27.9
국민기초생활 보장수급자	2,241	1,228	331	146	14.8	11.9	33.0
모자보호대상자	325	210	26	12	8.0	5.7	31.5
취업보호대상자	129	77	12	6	9.3	7.8	32.4
농업인등	1,318	708	257	99	19.5	14.0	53.6
주부	4,113	2,698	312	193	7.6	7.2	29.8
장애인	368	217	34	17	9.2	7.8	30.4
갱생보호자	23	10	4	1	17.4	10.0	20.0
전 체	22,277	12,717	2,990	1,439	13.4	11.3	36.3

주 : 단, 취업률1=(취업자/참가자)*100, 취업률2=(수료자 중 취업자/수료자)*100.

제4절 실증분석(Ⅱ) : 해저드 모형(hazard model)

제4장 제2절의 실증분석 모형에서 살펴본 바와 같이 훈련의 성과를 측정할 수 있는 방법 가운데 하나로 해저드 분석을 들 수 있다. 이 분석은 훈련에 참가하여 수료한 사람들을 대상으로 이들이 훈련 후 재취업까지 소요되는 기간을 바탕으로 성공적인 재취업을 가져오는 요인들을 밝혀냄으로써 훈련의 성과를 평가하는 데에 유용하게 활용될 수 있다.

재취업 해저드 분석을 사용하여 훈련의 성과를 평가하고 있는 기존의 국내연구로 이병희(2001)를 들 수 있다. 그는 훈련에 참여하지 않은 실직자들을 비교집단으로 설정하여 실업자재취직훈련의 재취업 해저드 추정을 시도하였다. 구체적으로 그는 실직기간별로 동기(cohort)를 설정하고 훈련 전 실직기간과 훈련 후 미취업기간을 합산하여 종속변수로 삼아 모형을 추정하고 있다.

본 연구는 이와 달리 비교집단으로 훈련 미참가자가 아니라 고용촉진훈련이 아닌 타훈련 참가자를 설정하고 있다. 분석 대상이 이처럼 서로 다른 훈련에 참가하는 사람들로 구성되어 있다면 기존의 연구처럼 훈련 후 미취업기간에 훈련 전 실직기간을 더하여 분석할 필요는 없다. 훈련에 참가하지 않은 사람들을 비교집단으로 구성하였기 때문에 비교평가를 위해 처리집단의 경우도 훈련 전후의 실업기간을 함께 고려하여야 한다. 그러나 처리집단과 비교집단이 모두 훈련을 받은 상태에서는 훈련 수료 후부터 취업까지 걸린 기간을 종속변수로 하는 한편 훈련 전 실직기간은 독립변수로 처리하여 재취업 해저드 분석을 실시할 수 있다.

구체적으로 본 연구는 훈련을 수료한 사람들을 대상으로 2003년 3월 31일까지 취업 여부를 파악하고 취업에 성공한 경우에는 취업까지 소요된 기간을 7일을 단위로 계산하여 종속변수로 삼았다. 독립변수들은 크게 인적 특성을 나타내는 변수들, 훈련 전 실업기간, 훈련 관련 변수들, 훈련 대상을 나타내는 변수들로 구성되어 있다.

다만 한 가지 아쉬운 점은 훈련의 내용과 관련된 정보들이 충분치 못하여 이들 요인들을 충분하게 통제하지는 못하고 있다는 것이다. 이는 HRD-Net이 정착되고 난 뒤에야 가능할 것으로 판단된다. 그렇지만 본 연구의 추정에서도 훈련기간, 전 직종과 훈련직종의 관련성, 훈련 전 실직기간 등 훈련 내용과 관련된 많은 중요한 요인들을 통제하고 있다.

<표 5-6>은 콕스(Cox) 비례 해저드 모형의 추정에 사용될 변수들에 대한 기초통계를 정리한 것이다. 표에서 보듯이 훈련 수료 후 미취업기간은 고용촉진훈련의 경우가 24.3주로서 다른 훈련에 비해 가장 길다. 고용촉진훈련이 아닌 타훈련에서 '고용보험 적용자'인 경우 미취업기간은 17.3주에 불과하며 '고용보험 미적용자'인 경우에도 17.8주이며 자활훈련의 경우도 20.7주에 머물고 있다.

해저드 모형의 추정 결과는 <표 5-7>에 제시하였다. 이 결과는 재취업으로의 탈출에 영향을 미치는 주요 변수들을 통제한 상태에서 직업훈련의 재취업으로 탈출 성과를 비교하여 알려준다.

<표 5-7>에 제시된 추정 결과에서 보듯이 많은 변수들이 통계적으로 유의하며 이론에서 예상하는 바와 동일한 부호를 가지고 있다. 구체적으로 남성의 재취업 확률이 여성의 경우에 비해 높으며 연령이 높을수록 재취업 확률은 하락한다. 학력 더미변수들의 계수 추정치들을 보면 기준 집단인 중졸 이하 학력집단에 비해 고졸, 전문대졸, 대졸 이상의 순으로 재취업 확률이 높고 모두 유의하여 학력이 높을수록 재취업 확률 역시 높음을 알 수 있다.

훈련 전 실직기간이 0인 집단을 기준으로 할 경우 훈련 전 실직기간 1~3개월 더미변수의 계수 추정치가 유의하지 않다는 점을 제외하고는 훈련 전 실직기간이 길수록 재취업 확률이 유의하게 낮아진다.

아울러 훈련기간은 유의하지는 않으나 계수 추정치가 양(+)의 값을 가져 훈련기간이 길수록 재취업 확률이 높아지는 것으로 나타난다. 다만 추정된 계수 값이 0.0002로 매우 작다. 그리고 훈련 전 직종과 훈련받는 직종이 일치하는 집단을 기준으로 하면 전 직종과 다를 경우 재취업 확률에 유의한 음(-)의 효과를 가지지만 전직이 없는 경우는 오히려 유의하게 재취업 확률을 높이는 것으로 나타난다.

〈표 5-6〉 해저드 분석에 사용된 변수들의 기초통계

	고용촉진훈련		타 훈 련							
			고용보험 적용자		고용보험 미적용자		자활훈련		북한 이탈자	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
훈련수료후 미취업기간(주)	24.3	10.4	17.3	13.9	17.8	13.6	20.7	12.9	12.0	8.8
성별 더미	0.3	0.5	0.4	0.5	0.5	0.5	0.3	0.5	0.5	0.5
연령	30.5	10.1	31.1	9.4	30.5	9.4	34.7	11.7	32.1	11.0
고졸 더미	0.6	0.5	0.5	0.5	0.4	0.5	0.5	0.5	0.6	0.5
전문대졸 더미	0.1	0.3	0.2	0.4	0.2	0.4	0.0	0.2	0.0	0.0
대졸이상 더미	0.1	0.3	0.2	0.4	0.3	0.5	0.0	0.2	0.0	0.2
고용보험 적용자 더미	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용보험 미적용자 더미	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
자활훈련 더미	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0
북한이탈자 더미	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0
훈련전실직기간더미(1~3개월 미만)	0.1	0.2	0.4	0.5	0.3	0.5	0.3	0.5	0.0	0.2
훈련전실직기간더미(3~6개월 미만)	0.0	0.2	0.1	0.3	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0
훈련전실직기간더미(6~12개월 미만)	0.0	0.1	0.1	0.3	0.0	0.1	0.0	0.2	0.0	0.0
훈련전실직기간더미(12개월 이상)	0.0	0.2	0.3	0.4	0.1	0.3	0.2	0.4	0.0	0.2
훈련기간(주)	23.8	7.4	24.1	10.4	21.0	7.8	18.9	6.9	18.2	3.1
전직더미(관련직종)	0.0	0.1	0.1	0.3	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0
전직더미(다른직종)	0.1	0.3	0.6	0.5	0.1	0.3	0.1	0.3	0.0	0.0
전직더미(전직없음)	0.9	0.3	0.1	0.3	0.8	0.4	0.6	0.5	1.0	0.0
관측수	12,363		48,331		8,770		2,954		31	

이제 고용촉진훈련이 재취업 가능성에 미치는 성과를 다른 훈련의 경우와 비교하여 평가해 보자. 표에서 보듯이 다른 요인들을 모두 통제한 상태에서 고용촉진훈련 수료자를 기준으로 할 경우 타 훈련을 받은 고용보험 적용자 집단의 계수 추정치(표에서 '타훈련 더미(고용보험 적용자 더미)'의 계수 추정치)는 크게 유의하며 추정된 계수의 값도 1.500으로 매우 높다. 이 때 해저드 비율이 4.483이어서 고용보험 적용자의 훈련 참가는 고용촉진훈련에 비해 재취업 가능성을 4.483배 높임을 알려

〈표 5-7〉 해저드 모형 추정 결과

변 수	계수추정치	표준오차	p-값	해자드비율
성별 더미	0.542***	0.018	<0.0001	1.719
연령	-0.034***	0.001	<0.0001	0.967
고졸 더미	0.135***	0.031	<0.0001	1.144
전문대졸 더미	0.214***	0.035	<0.0001	1.238
대졸 이상 더미	0.261***	0.034	<0.0001	1.299
훈련전 실직기간더미(1~3개월 미만)	0.035	0.035	0.3078	1.036
훈련전 실직기간더미(3~6개월 미만)	-0.079*	0.045	0.0765	0.924
훈련전 실직기간더미(6~12개월 미만)	-0.175***	0.046	0.0008	0.840
훈련전 실직기간더미(12개월 이상)	-0.309***	0.040	0.0001	0.734
훈련기간(주)	0.0002	0.001	0.2334	1.000
전직더미(관련 직종)	0.050	0.037	0.1680	1.052
전직더미(다른 직종)	-0.170***	0.028	<0.0001	0.843
전직더미(전직 없음)	0.311***	0.041	<0.0001	1.365
타훈련 더미(고용보험 적용자 더미)	1.500***	0.043	<0.0001	4.483
타훈련 더미(고용보험 미적용자 더미)	0.713***	0.042	<0.0001	2.041
타훈련 더미(자활훈련 더미)	0.074	0.080	0.3528	1.077
타훈련 더미(북한이탈자 더미)	-0.689	0.995	0.4887	0.502
-2 LOG L	275,835			
Chi-Square	5,090			
관측수	72,449			

주 : 단, ***는 1%, *는 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

준다. 타훈련을 받은 고용보험 미적용자 집단의 경우에도 추정된 계수는 0.713으로 양(+)의 값을 가지며 아주 유의하다. 이 경우 해저드 비율 역시 2.041로 높다. 고용촉진훈련은 다른 요인들을 통제한 상태에서 본다면 통계적으로 유의하지는 않으나 심지어 자활훈련의 경우에 비해서도 재취업 확률이 더 낮다.

결국 재취업 가능성으로 평가한 고용촉진훈련의 성과는 매우 저조하다는 결론을 내릴 수 있다. 훈련과 관련하여 정책당국이 통제할 수 있는 변수들에 대한 추정 결과를 바탕으로 할 경우 이상의 분석 결과는 다음과 같이 요약될 수 있다. 첫째, 훈련 직전까지 실직기간이 길수록 재취업 확률이 낮아지므로 실직자들에 대한 훈련서비스 제공 시기를 앞당길

필요가 있다. 둘째, 전직을 가진 경우 가급적 전직과 다른 직종의 훈련을 실시하지 않는 것이 좋다. 셋째, 훈련기간을 좀더 길게 하는 것도 재취업 확률을 높일 가능성이 있다

제6장
훈련의 성과 분석 : 훈련 참가자 추적조사를 통한 실증분석

제1절 추적조사 개관

앞 장은 HRD-Net과 고용보험 DB상의 자료를 성공적으로 병합함으로써 이제껏 가용하지 않았던 새로운 자료를 구축하여 분석에 사용하고 있다. 이로부터 이제 우리는 불가능하였던 많은 추가적인 분석을 할 수 있게 되었다. 향후 이러한 새로운 자료를 사용하는 분석들이 많이 등장할 것으로 기대된다.

이러한 새로운 가능성에도 불구하고 한 가지 아쉬운 점은 새 자료가 담고 있는 정보의 한계이다. HRD-Net은 다양하고 풍부한 정보들이 기록되도록 되어 있으나 이 정보망은 어디까지나 정부에서 지원하는 훈련에 대한 행정정보망이다. 따라서 이 정보망에 담긴 자료만으로 훈련의 성과를 분석하는 데에는 한계가 있을 수밖에 없다. 훈련 성과 분석에 필요한 모든 변수들을 이 행정정보망이 담고 있지는 못하기 때문이다. 뿐만 아니라 이미 언급한 바와 같이 이 정보망에 수록되어야 할 변수들에 대한 기록이 충실하지 못한 경우들도 있다.

본 연구는 이제 앞 장의 분석이 갖는 이러한 자료상의 제약을 극복하기 위한 노력을 기울이고자 한다. 구체적으로 이 장은 가장 최근인 2002년 고용촉진훈련 참가자를 모집단으로 표본을 추출하여 다양한 변수들

에 대해 조사(survey)를 실시하고자 한다. 훈련의 성과에 영향을 미칠 것으로 기대되는 보다 다양한 정보들이 분석에 추가된다면 우리는 더욱 풍부한 시사점을 얻을 수 있을 것이다. 예를 들어, 훈련 동기와 훈련에 대한 상담, 훈련 전의 상황, 훈련에 대한 만족도, 가구배경 등은 훈련의 성과와 밀접한 관계를 가질 것으로 판단되는 변수들이다.

이러한 분석은 제5장의 분석과 보완적인 관계를 갖는 것으로 볼 수 있다. 즉 앞 장의 분석은 주로 고용촉진훈련의 성과를 다른 훈련의 경우와 비교하여 평가하는 데에 초점을 맞추었다. 반면 이 장은, 고용촉진훈련에만 초점을 맞추고 이 훈련 성과에 영향을 미칠 수 있는 보다 다양한 요인들에 대해 심층적으로 조사하고 분석하려는 것이다.

표본조사를 위해서는 모집단으로부터 표본을 추출하여야 한다. 고용촉진훈련은 지방자치단체가 훈련생을 훈련기관에 위탁하여 실시하는 훈련이다. 따라서 위탁한 훈련생에 대한 정보는 각 지방자체단체, 즉 전국에 있는 각 시·군·구에 개별적으로 보관되어 있다. 전국에 있는 시·군·구가 보관하고 있는 이러한 훈련생 기록들이 곧 표본추출을 위한 모집단이다. 그러나 문제는 각 시·군·구의 훈련생 자료들이 한 곳에 집중되어 있지 않다는 것이다.

본 연구는 이 같은 모집단 파악의 어려움을 해결하기 위해 각 지방자치단체에 협조를 구하기로 했다. 각 시·군·구로 하여금 자신들이 위탁한 훈련생 가운데 일부를 무작위로 추출하도록 하고 이들에 대한 기본적인 정보를 본 연구가 제공받을 수 있다면 모집단을 파악하는 별도의 수고로움을 덜면서도 조사를 수행할 수 있다.[26] 구체적으로 본 연구는 각 시·군·구가 위탁한 훈련생 가운데 무작위로 30%를 추출하여 이들에 대한 추적조사를 가능케 하는 정보를 요청하였다. 무작위 30%라 함은 주민등록번호의 끝자리 수가 1이나 4 또는 8로 끝나는 사람들을 말한다. 훈련생의 30%를 표본으로 요구한 것은 최종적으로 1,000명에 대한 조사를 목표로 한 상태에서 추적조사의 어려움을 감안하여 목

26) 각 시·군·구에게 훈련기관에 위탁한 훈련생 모두, 즉 모집단 전체에 대한 정보를 요구하는 것은 시·군·구의 일선 담당자들에게 상당한 부담을 줄 수 있는 것으로 판단되어 이를 요구하지는 않았다.

〈표 6-1〉 고용촉진훈련 참가자 모집단과 30% 표본 및 최종 응답자 현황

(단위 : 명, %)

	모집단		30% 표본		최종 응답자	
	위탁인원	비 율	표본수	비 율	응답자수	비 율
서울	2,546	10.1	858	10.1	102	10.2
부산	2,622	10.4	834	9.8	104	10.4
대구	1,700	6.8	553	6.5	68	6.8
인천	676	2.7	232	2.7	26	2.6
광주	1,508	6.0	455	5.3	60	6.0
대전	1,023	4.1	371	4.4	40	4.0
울산	671	2.7	229	2.7	27	2.7
경기	2,406	9.6	794	9.3	95	9.5
강원	1,009	4.0	345	4.1	40	4.0
충북	632	2.5	230	2.7	27	2.7
충남	2,001	8.0	759	8.9	80	8.0
전북	1,377	5.5	452	5.3	54	5.4
전남	1,549	6.2	574	6.7	62	6.2
경북	1,744	6.9	570	6.7	69	6.9
경남	3,074	12.2	1022	12.0	122	12.2
제주	615	2.4	229	2.7	24	2.4
전 체	25,153	100.0	8,507	100.0	1,000	100.0

표 표본의 7~8배 정도를 확보[27]하기 위한 것이다. 각 지자체의 기꺼운 협조로 총 8,507건의 표본을 얻었으며 이에 대한 지역별 현황을 모집단인 2002년 고용촉진훈련 위탁생의 지역별 분포와 함께 <표 6-1>에 제시하였다.

본 연구는 최종적으로 1,000명에 대한 응답 확보를 목표로 모집단의 지역별 분포에 비례하여 표본을 배정하였으며, 전문조사기관에 의뢰하여 2003년 9월 23일부터 10월 13일까지의 기간 동안 조사를 실시하였다. 최종 응답자의 각 지역별 분포를 표에 함께 제시하였는데 표에서 보듯이 응답자의 지역별 분포가 모집단의 지역별 분포와 거의 일치한다.

27) 이사를 비롯한 여러 이유로 추적이 불가능하거나, 응답을 거부하는 경우 등에 의한 표본 대체에 대비하여 목표 응답의 7~8배를 확보한 것이다.

제2절 기초통계

훈련 및 그 성과와 관련된 구체적인 내용들에 대해 살펴보기에 앞서 최종 응답자들의 인적 특성을 비롯한 기본적인 변수들에 대해 살펴보자.

1. 인적 특성

아래의 <표 6-2>에서 보듯이 응답자들을 성별로 구분하여 보면 여성의 비율이 70.2%로서 매우 높다. 이는 고용촉진훈련의 훈련 대상 가운데 주부와 모자보호대상자처럼 여성만 훈련 받을 자격이 되는 경우가 있기 때문이다. 연령별로 보면 30대가 39.7%로 가장 많으며 20대도 29.7%에 달하여, 이들 두 연령층의 비율이 70%에 육박한다. 학력별로 보면 고졸자의 비율이 60.5%로 가장 많고 그 다음이 대졸 이상으로서 18.4%를 차지한다. 전문대 졸업자는 그 다음으로서 12.2% 정도이다. 이렇게 보면 고용촉진훈련 참가자에 대한 추적조사에서 응답자의 분포는 여성, 20~30대, 고졸(저학력)자가 주축을 이루고 있는 것으로 파악할 수 있다.

한 걸음 더 나아가, 응답자들의 졸업 연도를 보면 <표 6-3>에서 보듯이 1980년대 졸업자들이 가장 많은 30.4%를 차지하나 1990년대 졸업자의 비율도 이에 못지않은 27.8%에 달한다. 특기할 만한 것은 2000~2003

〈표 6-2〉 응답자의 인적특성: 성, 연령, 학력

(단위 : 명, %)

	성별		연령별					학력별			
	남성	여성	10대	20대	30대	40대	50대 이상	중졸 이하	고졸	전문대졸	대졸 이상
인원	298	702	94	297	397	167	45	89	605	122	184
비율	29.8	70.2	9.4	29.7	39.7	16.7	4.5	8.9	60.5	12.2	18.4

〈표 6-3〉 응답자의 특성: 졸업 연도, 생계책임 관련사항

(단위 : 명, %)

	졸업 연도					생계책임자여부		생계책임자와의 관계			
	1979년 이전	1980 년대	1990 년대	2000~ 2003년	무응답	그러함	아님	배우자	자녀	부모	기타
인원	127	304	278	253	38	227	773	412	100	225	36
비율	12.7	30.4	27.8	25.3	3.8	22.7	77.3	53.3	12.9	29.1	4.7

년에 이르는 최근의 졸업생들의 비율이 무려 25.3%를 차지한다는 것이다. 훈련생 4명 가운데 1명 이상이 2000년 이후 졸업생이다.

또한 응답자들의 대다수는 가구의 생계를 책임지는 사람이 아니며 생계 책임자는 22.7%에 불과하다. 응답자들이 생계책임자와 배우자 관계에 있는 경우가 절반을 넘는 53.3%를 차지하며 그 다음이 부모인 경우로서 29.1%에 이른다. 그리고 자녀인 경우가 12.9%이다. 이러한 사실은 고용촉진훈련 참가자들은 가구의 이차적인 노동공급자임을 알려준다. 이는 훈련의 성과가 저조하게 나타나는 중요한 이유 가운데 하나로 작용할 수 있다.

이제 응답자들이 속해 있는 가구들은 어떤 특성을 가지는지 살펴보자. <표 6-4>에서 보듯이 가구원이 4명인 경우가 전체 응답자의 43.5%로 가장 많으며 그 다음이 5명인 경우로서 19.7%이다. 3명인 경우는 16.9%이다. 이는 고용촉진훈련을 받는 사람들의 가구원 수가 적지 않음을 알려주는 결과인 동시에, 다른 가구와 총소득이 동일하다면 고용촉진훈련 참가자 가구의 가구원 1인당 소득은 낮을 것임을 말해준다. 또한 배우자가 있는 경우가 절반을 넘으며, 배우자가 있는 경우 배우자의 87.7%가 직업을 가지고 있다. 이 역시 고용촉진훈련에 참가하는 많은 사람들이 가구에서 부차적인 노동공급자임을 말해준다.

〈표 6-4〉 응답자의 가구특성

(단위 : 명, %)

	가구원 수					배우자 유무		배우자 직업	
	2명 이하	3명	4명	5명	6명 이상	있음	없음	있음	없음
인원	115	169	435	197	84	527	473	462	65
비율	11.5	16.9	43.5	19.7	8.4	52.7	47.3	87.7	12.3

〈표 6-5〉 응답자의 가구소득과 지출

(단위 : 명, %)

	월평균 가구 소득				월평균 가구 지출			
	100만원 미만	100~199 만원	200~299 만원	300만원 이상	100만원 미만	100~199 만원	200~299 만원	300만원 이상
인원	294	389	148	169	478	322	54	146
비율	29.4	38.9	14.8	16.9	47.8	32.2	5.4	14.6

응답자의 가구소득은 <표 6-5>에서 보듯이 100만~199만 원인 경우가 38.9%로서 가장 많으며 100만 원 미만인 경우도 29.4%나 되어 저소득 가구의 비율이 높음을 알 수 있다. 200만~299만 원인 경우는 14.8%에 불과하며 300만 원 이상인 경우도 16.9%이다. 가구지출을 보면 100만 원 미만 지출하는 경우가 전체의 절반에 육박하는 47.8%이며 100만~199만 원인 경우도 32.2%나 된다. 즉 낮은 수준의 지출로 저소득 상태를 견디고 있는 셈이다.

2. 훈련의 성과

이제 훈련의 성과를 나타내는 변수들에 대해 살펴보자. 훈련의 성과 가운데 가장 중요한 것은 훈련 후 취업 여부이므로 이에 대해 알아보기로 한다. 취업 외에 자격취득 여부 및 수료 여부도 훈련의 성과를 판단하는 기준들로 흔히 사용되므로 이들에 대해서도 함께 살펴본다.

부록에 제시한 설문지에서 보듯이 본 연구는 훈련 후, 즉 훈련을 수료하였거나 혹은 중도에 그만둔 후 조사 시점까지 '수입을 목적으로 조금이라도 일한 적이 있느냐'라고 묻고 이 질문에 그렇다고 대답하였다면 취업 경험이 있는 것으로 판단하였다. 또 '훈련을 통해서 훈련 내용과 관련된 자격증을 취득하였습니까'라는 질문에 그렇다고 대답하면 자격을 취득한 것으로 파악하였다. 그리고 '훈련을 끝까지 마치셨습니까'라는 질문에 그렇다고 답하면 훈련을 수료한 것으로 평가하였다. <표 6-6>은 응답자 가운데 취업 경험자, 자격 취득자, 수료자의 비율을 인적 특성별로 제시한 것이다.

표에서 보듯이 '응답자 가운데 취업 경험자의 비율'인 취업률이 37.1%로 높다. 취업률을 이와 같이 정의할 경우 2002년 훈련 실적에서, 즉 모집단에서 '취업자수/위탁인원'으로 취업률을 구하면 취업률은 29.2%에 불과하다. 이러한 결과가 나타나는 이유는 무엇보다도 표본조사에서는 2002년 훈련 참가자들이 2003년 9월 말 또는 10월 초에 이르기까지 단 한 번이라도 취업을 경험한 적이 있다면 모두 취업 경험자로 파악되기 때문이다. 행정적인 과정을 통해 집계되는 경우 취업자는 이보다 훨씬 짧은 기간 동안에서만 평가된다. 즉 설문조사를 통해 얻은 결과에서 취업률이 높게 나타나는 것은 행정통계를 얻는 기간보다 훨씬 긴 기간 동안에 걸쳐 취업 경험이 존재하는가 여부를 평가하였기 때문이다.

성별로 보면 남성의 취업률이 더 높으며 연령별로 보면 20대의 취업률이 가장 높고 그 다음이 10대이며 30대, 40대, 50대 이후의 순이다. 학력별로는 전문대졸자의 취업률이 42.6%로 가장 높고 그 다음이 대졸 이상이다. 고졸은 대졸 이상과 유사한 수준이며 중졸이하의 취업률이 가장 낮다.

한편 자격취득률은 전체적으로 45.5%로서 훈련 참가자 2명 가운데 1명도 자격을 취득하지 못하고 있다. 성별로 보면 오히려 여성의 자격취득률이 남성의 경우보다 10%포인트 가량이나 더 높다. 연령별로 보면 30대, 10대, 20대, 40대, 50대 이상의 순이다. 학력별로 보면 고졸자의 자격취득률이 47.6%로서 가장 높으며 대졸 이상 및 전문대졸의 경우도 이와 유사하다. 다만 중졸 이하의 자격취득률은 30.3%로서 다른 학력집단들에 비해 크게 뒤떨어진다.

〈표 6-6〉 훈련의 성과와 인적 특성

(단위 : %)

	전 체	성별		연령별					학력별			
		남성	여성	10대	20대	30대	40대	50대 이상	중졸 이하	고졸	전문대졸	대졸 이상
취업률	37.1	42.3	34.9	38.3	47.8	33.6	28.7	24.4	32.6	36.7	42.6	37.0
자격취득률	45.5	38.9	48.3	48.9	41.8	51.9	39.5	28.9	30.3	47.6	44.3	46.7
수료율	82.5	78.9	84.0	73.4	77.1	85.4	89.2	86.7	83.1	83.3	81.1	80.4

〈표 6-7〉 지역별 훈련 성과

(단위 : 명, %)

	인원수	취업률	취업률(행정)	자격취득률	수료율
서울	102	29.4	15.4	28.4	76.5
부산	104	50.0	17.8	34.6	87.5
대구	68	44.1	23.5	38.2	85.3
인천	26	50.0	19.5	42.3	69.2
광주	60	35.0	19.1	63.3	83.3
대전	40	47.5	17.3	35.0	75.0
울산	27	22.2	15.4	48.1	81.5
경기	95	33.7	29.6	50.5	89.5
강원	40	50.0	28.0	55.0	90.0
충북	27	29.6	31.3	22.2	74.1
충남	80	47.5	57.1	63.8	81.3
전북	54	37.0	28.3	42.6	79.6
전남	62	32.3	39.8	43.5	74.2
경북	69	31.9	40.3	46.4	82.6
경남	122	26.2	37.6	59.8	89.3
제주	24	33.3	28.6	25.0	70.8
계	1,000	37.1	29.2	45.5	82.5

주 : 단, 취업률(행정)은 행정통계로서((조기취업자+수료후취업자)/훈련위탁자)×100.

수료율은 82.5%로서 매우 높으며, 남성보다는 여성의 수료율이 더 높다. 연령별로는 30대 이상에서 수료율이 높으며, 10대와 20대의 수료율은 30대 이상 연령집단에 비해 상당히 낮다. 학력별로 보면 저학력 집단에서 상대적으로 높은 수료율을 보이나 그 차이는 크지 않다.

<표 6-7>은 훈련의 성과를 지역별로 살펴본 것이다. 표에서 보듯이 훈련 성과가 지역별로 큰 편차를 보인다. 이는 노동부의 집계자료에서도 나타났던 현상으로서[28] 지역별 수요 요인들을 감안하여야 훈련의 성과를 제대로 평가할 수 있음을 함축한다.

28) 단, 충북・충남・전남・경북・경남은 노동부의 통계에서 보다 설문조사 결과 취업률이 더 작게 나타나, 취업률 평가에 또 다른 요인이 작용하고 있음을 알려주나 그 원인을 밝히기는 어렵다.

3. 훈련의 성과에 영향을 미치는 요인들

이제 위에서 본 훈련 성과에 영향을 미치는 것으로 판단되는 주요 변수들을 살펴보자. 이들 변수들은 크게 몇 가지 범주로 구분하여 볼 수 있는데 훈련 동기와 경위, 훈련과정에 대한 만족도, 훈련상담과 취업알선, 그리고 훈련 전의 일자리 경험 등이다. 먼저 훈련의 동기와 그 경위에 대해 살펴보자.

가. 훈련 동기와 경위

<표 6-8>은 고용촉진훈련을 받게 된 가장 큰 이유에 대한 응답을 정리한 것이다. 표에서 보듯이 응답자의 44.5%에 달하는 가장 많은 사람들이 '새로운 기술을 배워 취업하려고' 고용촉진훈련을 받게 되었다고 답하고 있다. 그 다음이 '기술을 배워 두면 언젠가 활용할 수 있기 때문에'라고 답한 경우인데 응답자의 28.9%가 여기에 응답하였다. 이는 훈련 참가자 10명 중 3명 정도가 당장 취업을 하기 위해 훈련을 받은 것이 아님을 알려주는 결과로서 훈련생 선정에 문제가 있음을 시사한다. '훈련비가 무료이고 여가시간을 활용할 수 있기 때문에'라는 응답도 4.7%에 이른다.

이는 중요한 문제이므로 이에 대해 보다 구체적으로 살펴보기 위해 훈련 후 취업자와 미취업자로 구분하여 훈련 동기를 살펴보도록 하자. 표에서 보듯이 훈련 후 취업을 경험한 사람들 가운데 취업을 목적으로 훈련 받은 사람의 비율이 48.0%로서 미취업자인 경우의 42.4%보다 높다. 반면 언젠가는 활용할 수 있기 때문에 훈련을 받은 사람들의 비율은 취업 경험자인 경우 21.8%로서 미취업자의 33.1%에 비해 월등하게 낮다. 즉 취업을 목적으로 훈련에 참여하는 경우 실제로 취업을 경험할 확률이 높은 반면 그렇지 않을 경우 취업 가능성은 크게 낮아진다. 훈련의 목적은 취업에 있으므로 취업을 하려는 의사가 강한 자를 훈련생으로 선발하여야 한다. 이는 훈련의 성과를 제고하기 위해 기울여야 할 가장 기본적인 노력이다.

〈표 6-8〉 고용촉진훈련을 받게 된 가장 큰 이유

(단위 : 명, %)

	새로운 기술 배워 취업	자격취득	기술 배워두면 언젠가는 활용	주위의 권유 (읍·면·동 사무소 등)	훈련비 무료 및 여가활용	기타	전 체
전 체	445 (44.5)	190 (19.0)	289 (28.9)	20 (2.0)	47 (4.7)	9 (0.9)	1,000 (100.0)
취업	178 (48.0)	79 (21.3)	81 (21.8)	10 (2.7)	19 (5.1)	4 (1.1)	371 (100.0)
미취업	267 (42.4)	111 (17.7)	208 (33.1)	10 (1.6)	28 (4.4)	5 (0.8)	629 (100.0)

다음으로 훈련생이 받은 훈련 내용을 선택한 이유를 살펴보자. <표 6-9>는 이를 정리한 것이다. 표에서 보듯이 '취업이 잘 될 것 같아서'라는 응답이 28.0%로 가장 많다. 그 다음이 '자격증 취득을 위해'라는 응답으로 25.2%를 차지한다. '이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우기 위해'라는 응답도 24.0%나 되었다. 이 가운데 취업 경험자의 경우를 보면 '취업이 잘 될 것 같아서'라고 응답하여 취업 때문에 훈련 내용을 선택한 경우가 29.9%로서 훈련 후 취업을 경험하지 못한 사람들이 답한 26.9% 보다 더 많다. 뿐만 아니라 취업 경험자들은 미취업자들에 비해 '이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우기 위해'라는 데에 더 적게 응답하고 있다. 이는 훈련 내용을 선택하는 이유에 따라 훈련의 성과가 달라질 수 있음을 보여주는 중요한 결과이다. 즉 훈련참가 이유뿐만 아니라 훈련 내용의 선택 이유도 훈련 성과에 영향을 미치는 것으로 판단된다.

〈표 6-9〉 자신이 받은 훈련 내용을 선택한 이유

(단위 : 명, %)

	취업 잘 될 것 같아서	자격증 취득	창업 하려고	전직장 일과 관련 있어서	새로 배워 직종전환	이번 기회에 배우고 싶어	무료니까 및 기타	전 체
전 체	280 (28.0)	252 (25.2)	55 (5.5)	27 (2.7)	98 (9.8)	240 (24.0)	48 (4.8)	1000 (100.0)
취업	111 (29.9)	101 (27.2)	18 (4.9)	12 (3.2)	29 (7.8)	82 (22.1)	18 (6.3)	371 (100.0)
미취업	169 (26.9)	151 (24.0)	37 (5.9)	15 (2.4)	69 (11.0)	158 (25.1)	30 (4.8)	629 (100.0)

〈표 6-10〉 고용촉진훈련을 알게 된 경로

(단위 : 명, %)

	노동관서나 노동사무소	신문, 벽보, PC통신, 생활정보지	가족, 친구, 친지(동료, 선배) 소개로	직업훈련 기관 모집안내	읍·면·동 사무소 권유로	유경험자를 통해, 기타	전 체
전 체	39 (3.9)	469 (46.9)	252 (25.2)	94 (9.4)	67 (6.7)	79 (7.9)	1000 (100.0)
취업	10 (2.7)	169 (45.6)	96 (25.9)	33 (8.9)	33 (8.9)	30 (8.1)	371 (100.0)
미취업	29 (4.6)	300 (47.7)	156 (24.8)	61 (9.7)	34 (5.4)	49 (7.8)	629 (100.0)

한편 고용촉진훈련을 알게 된 경로를 보면 <표 6-10>에서 보듯이 '신문, 벽보, PC통신, 생활정보지'를 통해 알게 된 경우가 46.9%로 가장 큰 비중을 차지한다. '가족, 친구, 친지(동료, 선배) 소개로'라고 답한 경우가 25.2%로 그 다음이다. 그리고 훈련 후 취업 경험자이건 미경험자이건 간에 고용촉진훈련을 알게 된 경로는 별반 다르지 않다. 이는 어떤 경로를 통해 훈련을 알게 되었는지가 훈련의 성과를 결정하는 데에는 그리 중요하지 않음을 알려주는 결과이다. 즉 훈련을 통해 알게 된 경로가 아니라 훈련 참가 이유와 훈련 내용의 선택 이유가 훈련 성과에 중요하다.

다음으로 훈련 수료 여부와 사중손실 발생 여부에 따라 훈련 성과에 차이가 생길 수 있는지 살펴보자. <표 6-11>은 이를 정리한 것이다. 표에서 보면 취업 경험자 가운데 수료자의 비율(81.1%)보다 취업 미경험자에게서 수료자의 비율(83.3%)이 더 높다. 이는 훈련 수료가 오히려 훈련 후 취업 경험에 나쁜 효과를 갖는 것처럼 보이게 한다. 그러나 이를 곧이곧대로 받아들이기보다는 조기취업으로 인한 중도 탈락의 경우를 통제하지 못하였기 때문에 발생한 현상으로 이해하여야 할 것이다.

한편 '정부의 비용 지원이 없었더라도 훈련을 받을 계획이었습니까'라는 질문에 그렇다고 대답한 사람들에게는 굳이 정부가 나서서 훈련비용과 훈련수당을 지급할 필요가 없다. 그럼에도 정부가 나서서 비용을 지급한 것은 사중손실(deadweight loss)에 해당한다. 이 비중이 절반에 가까

〈표 6-11〉 수료 여부 및 사중손실

(단위 : 명, %)

	수료 여부		정부비용지원		전 체
	수 료	중도탈락	없었어도 훈련받았음	없었다면 훈련 안 받았음	
전 체	825(82.5)	175(17.5)	448(44.8)	6,552(55.2)	1,000
취업	301(81.1)	70(18.9)	170(45.8)	201(54.2)	371
미취업	524(83.3)	105(16.7)	278(44.2)	351(55.8)	629

운 44.8%에 이르는 것을 보면 사중손실의 규모가 작지 않음을 알 수 있다. 그런데 훈련 후 취업 경험자와 미경험자 간에는 정부의 비용 지원에 따른 훈련 의사 유무의 차이가 거의 존재하지 않는다. 따라서 사중손실 여부가 훈련의 성과에 큰 영향을 미치는 것으로 보이지는 않는다.

나. 훈련과정의 만족도

이제 훈련과정에 대한 훈련생들의 평가에 대해 살펴보자. <표 6-12>는 훈련과정에서 수업시간, 훈련기간, 그리고 훈련수준이 적당하였는가라는 질문에 대한 응답을 정리한 것이다. 표에서 보듯이 취업 경험자와 취업 미경험자의 응답 분포가 별 차이를 보이지 않는다. 다만 훈련기간에 있어서 취업 경험자의 응답이 미경험자들의 응답에 비해 편차가 약

〈표 6-12〉 훈련과정(수업시간, 훈련기간, 훈련수준)의 적절성

(단위 : 명, %)

		너무 짧음 (낮음)	약간 짧음 (낮음)	적당함	약간 김 (높음)	매우 김 (높음)	전 체
수업	취업	3(0.81)	37(9.97)	272(73.32)	47(12.67)	12(3.23)	371
시간	미취업	10(1.59)	36(5.72)	478(75.99)	86(13.67)	19(3.02)	629
적절성	소계	13(1.30)	73(7.30)	750(75.00)	133(13.30)	31(3.10)	1,000
훈련	취업	13(3.50)	67(18.06)	221(59.57)	57(15.36)	13(3.50)	371
기간	미취업	16(2.54)	97(15.42)	407(64.71)	87(13.83)	22(3.50)	629
적절성	소계	29(2.90)	164(16.40)	628(62.80)	144(14.40)	35(3.50)	1,000
훈련	취업	12(3.23)	61(16.44)	260(70.08)	29(7.82)	9(2.43)	371
수준	미취업	19(3.02)	90(14.31)	469(74.56)	48(7.63)	3(0.48)	629
적절성	소계	31(3.10)	151(15.10)	729(72.90)	77(7.70)	12(1.20)	1,000

〈표 6-13〉 배우려 했던 훈련 내용과 실제 훈련 내용의 일치성 여부

(단위 : 명, %)

	전혀 일치하지 않음	별로 일치하지 않음	약간 일치하는 편임	거의 일치함	전 체
취업	9 (2.43)	34 (9.16)	116 (31.27)	212 (57.14)	371
미취업	24 (3.82)	62 (9.86)	220 (34.98)	323 (51.35)	629
전 체	33 (3.30)	96 (9.60)	336 (33.60)	535 (53.50)	1,000

〈표 6-14〉 배우려 했던 훈련 내용과 실제 훈련 내용의 불일치 이유

(단위 : 명, %)

불일치 이유	빈도(비율)
사전에 훈련내용에 대한 충분한 지식이 없었기 때문에	47(36.4)
훈련에 대한 안내를 받을 수 있는 정보나 상담이 없었기 때문에	43(33.4)
우선 쉽게 훈련받을 수 있는 직종을 선택하다 보니까	24(18.6)
기타	15(11.6)
전 체	129(100.0)

간 더 크다. 즉 취업 경험자들은 미취업자들에 비해 상대적으로 훈련기간이 적당하지 않았으며, 짧거나 길었던 것으로 평가하고 있다.

한편 <표 6-13>에서 보듯이 배우려 했던 훈련 내용과 실제 훈련 내용이 일치하는가라는 질문에 거의 일치한다는 응답이 취업 경험자에게서 5.8%포인트 가량 더 많다. 반면 약간 일치한다는 응답은 오히려 취업 경험자에게서 더 적다. 이는 만약 훈련 내용의 일치성 여부가 취업 경험 여부에 영향을 미친다면 훈련 내용이 원했던 내용과 '약간' 일치하는 것은 그리 도움이 되지 못하며 '거의' 일치할 것을 요구한다는 것으로 해석할 수 있겠다.

훈련 내용이 배우려 했던 내용과 일치하지 않는 주된 이유는 <표 6-14>에서 보듯이 훈련 내용에 대한 정보부족 때문이다. 즉 '사전에 훈련 내용에 대한 충분한 지식이 없었기 때문에'와 '훈련에 대한 안내를 받을 수 있는 정보나 상담이 없었기 때문에'라는 답변이 전체의 70%에 육박하고 있다. 이들 둘은 모두 훈련에 대한 정보부족을 의미한다.

이러한 결과는 매우 중요한 시사점을 갖는다. 즉 훈련의 필요성을 느

끼는 잠재적인 훈련 참가자들에게 상담이나 홍보 등을 통하여 훈련 내용을 충분히 숙지시킨다면 훈련의 성과를 더욱 높일 수 있다는 것이다.

다. 훈련 상담과 취업알선

<표 6-15>는 훈련 참가자들이 훈련관련 상담이나 안내를 받는 경우가 많지 않음을 알려준다. 직업안정기관(고용안정센타, 인력은행, 시·군·구 취업알선센타)에 있는 직업상담원의 안내나 상담을 받은 경우는 18.9%에 불과하다. 훈련기관의 상담이나 안내를 받은 경우는 이보다는 많지만 34.1%에 머물고 있다.

그런데 훈련 후 취업을 경험한 적이 있는 사람들 가운데 훈련기관에서 훈련관련 상담·안내를 받은 적이 있는 경우는 40.2%로 미취업자인 경우의 30.5%에 비해 10%포인트 가량이나 더 많다. 직업안정기관의 직업상담원으로부터 훈련관련 안내나 상담을 받은 경우도 그 차이가 크지는 않지만 취업자의 경우 1.7%포인트 더 크다. 이는 훈련기관의 훈련과 관련된 안내나 상담이 훈련의 성과에 중요한 역할을 할 가능성을 알려주는 주목할 만한 결과이다. 훈련과 관련한 안내나 상담이 훈련생에게 적합한 훈련에 대해 잘 알 수 있도록 하는 데 도움을 줄 수 있고 따라서 훈련의 성과에 영향을 미친다면, 훈련기관의 안내나 상담은 훈련 성과를 높이는 데에 매우 효과적일 것이다. 이는 앞의 응답들에서 확인한 것과 일관된 결과이다.

〈표 6-15〉 훈련관련 안내·상담 및 일자리 관련 알선·소개 서비스 경험 유무

(단위 : 명, %)

	직업안정기관 직업상담원의 훈련 관련 안내·상담		훈련기관의 훈련 관련 안내·상담		공공직업안정기관의 일자리 관련 알선·소개	
	받았음	받지 않았음	받았음	받지 않았음	받았음	받지 않았음
취업	74(20.0)	297(80.0)	149(40.2)	222(59.8)	89(24.0)	282(76.0)
미취업	115(18.3)	514(81.7)	192(30.5)	437(69.5)	124(19.7)	505(80.3)
전 체	189(18.9)	811(81.1)	341(34.1)	659(65.9)	213(21.3)	787(78.7)

그리고 일자리와 관련하더라도 취업을 경험한 경우에는 공공직업안정기관의 일자리 관련 알선이나 소개를 받았던 적이 4%포인트 이상 더 많다. 즉 취업 경험자는 24%가 이러한 알선·소개를 받은 반면 미취업자의 경우는 19.7%에 불과하다.

이제 직업훈련 관련 안내·상담 서비스의 만족도를 살펴보자. <표 6-16>은 이를 정리한 것이다. 표에서 보듯이 직업안정기관에 있는 직업상담원의 안내나 상담에 대한 만족도는 취업 경험자와 미경험자 간에 거의 차이를 보이지 않는다. 훈련기관의 직업훈련 안내·상담의 경우는 취업 경험자의 경우 보통이라고 평가하는 경우가 많고, 약간 만족이라는 경우는 오히려 취업 미경험자보다 적으며, 매우 만족의 경우는 조금 더 많다.

반면 훈련기관의 일자리 알선·소개에 대해서는 취업을 경험한 적이 있는 사람들의 매우 만족 비율이 미취업의 경우에 비해 두 배 이상 더 많은 15.7%를 기록하고 있다. 이는 훈련기관의 취업알선서비스가 매우 중요한 역할을 할 가능성을 보여준다.

그럼에도 불구하고 훈련 참가자들은 훈련기관의 일자리 알선·소개 노력을 그리 높게 평가하지 않고 있다. 즉 <표 6-17>에서 보듯이 훈련기관이 이러한 노력을 별로 하지 않았다는 경우가 32.4%이며, 전혀 노력하지 않았다는 경우도 22.2%를 차지하고 있다. 노력을 했으나 결과가 없

〈표 6-16〉 직업훈련 관련 안내·상담 및 일자리 알선·소개에 대한 만족도

(단위 : 명, %)

		아주 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족	전체
직업안정기관 직업상담원의 안내·상담	취 업	2(2.70)	10(13.51)	26(35.14)	25(33.78)	11(14.86)	74
	미취업	5(4.35)	14(12.17)	37(32.17)	42(36.52)	17(14.78)	115
	소계	7(3.70)	24(12.70)	63(33.33)	67(35.45)	28(14.81)	189
훈련기관의 안내·상담	취 업	1(0.67)	13(8.72)	68(45.64)	40(26.85)	27(18.12)	149
	미취업	7(3.65)	18(9.38)	74(38.54)	61(31.77)	32(16.67)	192
	소계	8(2.35)	31(9.09)	142(41.64)	101(29.62)	59(17.30)	341
훈련기관의 일자리 알선·소개	취 업	9(10.11)	18(20.22)	37(41.57)	11(12.36)	14(15.73)	89
	미취업	13(10.48)	29(23.39)	52(41.94)	21(16.94)	9(7.26)	124
	소계	22(10.33)	47(22.07)	89(41.78)	32(15.02)	23(10.80)	213

〈표 6-17〉 훈련기관의 일자리 알선 · 소개 등 훈련생 취업을 위한 노력

(단위 : %)

	많은 노력을 하였음	노력했으나 결과가 없음	별로 노력하지 않았음	전혀 노력하지 않았음	전 체
비 율	21.5	25.4	30.9	22.2	100.0

었다는 경우도 25.4%였으며, 많은 노력을 하였다는 평가는 21.5%로 가장 적다.

제3절 실증분석(Ⅰ)

1. Markov 연쇄 모형(Markov chain model)

노동시장의 동태적 특성을 분석한 연구들에 따르면 전기의 노동력 상태는 금기의 노동력 상태에 중요한 영향을 미친다.[29] 이를 현재 우리의 분석에 비추어 보면 훈련 후의 노동력 상태는 훈련 전의 노동력 상태가 어떠했는지에 영향을 받게 된다는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 본 연구는 고용촉진훈련 참가자들의 훈련 전 경제활동 상태를 살펴 훈련 후의 경제활동 상태와 비교하는 분석을 하기로 한다.

개인들의 훈련 후 노동력 상태가 훈련 전 노동력 상태에 영향을 받는다면 우리는 Markov 모형을 분석에 유용하게 활용할 수 있다. 다음과 같은 확률변수 $y^{i}_{j}(t)$ 를 정의하는 것으로 논의를 시작하자.

$$y^{i}_{j}(t)=1 \quad \text{if } i\text{번째 사람이 } t\text{시점에서 } j\text{상태에 있음.}$$
$$=0 \quad \text{otherwise,}$$
$$i=1,2,\cdots,N,$$

29) 우리나라를 대상으로 한 연구로 남재량(1997), Chang, Nam, and Rhee(2003) 등을 들 수 있다.

$t = 1, 2, \cdots, T,$

$j = 1, 2, \cdots, M.$

Markov 연쇄모형은 $y^{i}_{j}(t)$ 의 확률분포를 $y^{i}_{k}(s)$ 의 함수로 구체화시킨다. 여기서 $k=1, 2, \cdots, M$, $s=t-1, t-2, \cdots$이다. 물론 $y^{i}_{k}(s)$ 는 외생변수들의 함수일 수도 있다.

이제 $y^{i}_{j}(t)$ 의 분포가 $y^{i}_{k}(t-1)$ 에만 의존하고 $y^{i}_{k}(t-2)$, $y^{i}_{k}(t-3)$, … 등에는 의존하지 않는다고 하면 이 모형은 1계 마코프 모형(first oder Markov model)이 된다. 마찬가지로 고계 마코프 모형에 대해서도 논의할 수 있다.

1계 마코프 모형은 이행확률 $p^{i}_{jk}(t)$ 를 'i번째 사람이 t-1 시점에서 j 상태에 있다가 t 시점에 k 상태에 있을 확률'로 정의하여 구체화시키면 된다. 우리는 여기서 이러한 Markov 이행확률들을 사용하여 실증분석을 하기로 한다.

2. 이행확률(transition probability) 분석

<표 6-18>은 훈련받기 전 1년 동안의 주된 노동력 상태를 훈련 후 취업 경험 여부와 비교한 것이다. 표에서 보듯이 훈련 전에 취업상태에 있었던 근로자 241명 가운데 훈련 후에 취업을 경험한 사람의 수는 122명으로 50.6%를 차지한다. 이는 훈련 전 1년 동안 주로 일하고 있지 않았던 759명 가운데 훈련 후 취업을 경험한 사람이 249명으로 32.8%에 불과하다는 사실과 비교된다.

여기서 50.6%와 32.8%는 위에서 말한 Markov 이행확률이다. 즉 훈련 전 취업상태에 있었던 사람들 100명 가운데 50.6명이 훈련 후에 취업을 경험하였으나 취업상태에 있지 않았던 사람 100명 가운데 훈련 후 취업을 경험한 사람은 32.8명에 불과하다는 것이다. 이는 훈련 후의 취업 경험이라는 성과가 훈련에 의한 것이라기보다는 훈련 전 상태에 의해 결정될 가능성이 높음을 시사한다. 이는 훈련의 성과를 평가할 경우

〈표 6-18〉 훈련 전후의 취업여부

(단위 : 명, %)

		전 체	훈련 후	
			취 업	미취업
훈련받기 전 1년 동안 주된 노동력 상태	취 업	241(100.0)	122(50.6)	119(49.4)
	미취업	759(100.0)	249(32.8)	510(67.2)
전 체		1,000(100.0)	371(37.1)	629(62.9)

매우 주의해서 살펴야 할 사실이다. 이를 고려하지 않는다면 훈련의 성과를 과대평가하게 될 것이다.

이처럼 훈련 참가자들의 훈련받기 전 상태가 중요하므로 이들의 전 직장 경험에 대해 보다 자세히 살펴보도록 하자. 먼저 이들이 종사하던 직장의 규모를 보자. <표 6-19>는 이를 정리한 것이다. 표에서 보듯이 훈련 참가자 가운데 주로 취업상태에 있었던 사람들의 절반을 넘는 51.9%가 종업원 1~4인의 영세규모에 종사하고 있었다. 30인 미만 규모에 종사하던 사람은 무려 83.5%에 달한다.

취업자들의 사업체 규모별 분포를 여러 특성으로 구분하여 살펴볼 수 있겠지만 특히 두드러지는 경우는 생계를 책임지고 있는 경우와 그렇지 않은 경우 간에 종사하는 사업체 규모에 큰 차이가 난다는 사실이다. 표에서 보듯이 생계를 책임지고 있는 사람들의 경우 61.7%가 1~4인에 종사하나 생계를 책임지고 있지 않은 경우에는 이 비율이 46.9%로 낮아지고 이보다는 다소 규모가 큰 5인 이상 규모 기업에서 일하는 비율이 높아진다.

이러한 사실은 앞에서 본 바와 같이 훈련 전 노동력 상태가 훈련 후 취업 경험 여부와 밀접하게 관련되어 있는 이유 가운데 하나일 수 있음을 알려준다. 즉 당장 생계를 꾸려야 하는 입장에서는 근로조건이나 근무환경의 좋고 나쁨을 가릴 여지가 없다. 따라서 이러한 특성을 가진 사람들은 훈련 전에 일을 하고 있는 상태에 있었을 가능성이 높고 훈련 후에도 일을 하고 있을 가능성이 높다. 그러나 이는 훈련의 성과라기보다는 가구에서 차지하는 개인의 위치에 의한 것으로 보아야 한다.

〈표 6-19〉 훈련 전 직장 규모

(단위 : 명, %)

		인원	1~4	5~9	10~29	30~49	50~69	70~99	100~299	300~499	500~999	1,000 이상
전 체		241(100.0)	51.9	18.3	13.3	5.4	3.7	1.7	2.9	0.4	0.8	1.7
생계 책임	그러함	81(100.0)	61.7	14.8	8.6	4.9	2.5	1.2	2.5	1.2	1.2	1.2
	아님	160(100.0)	46.9	20.0	15.6	5.6	4.4	1.9	3.1	0.0	0.6	1.9

이제 훈련 전의 종사상 지위와 훈련 후 취업 경험 유무간의 이행확률들을 살펴보자. 표에서 보듯이 훈련 전 취업자 241명 가운데 비정규직 종사자가 135명으로 전체의 56%를 차지한다. 이들 135명 가운데 훈련 후 취업 경험자는 69명으로 취업 경험 비율이 51.1%이다. 즉 훈련 전 비정규직 종사자가 훈련 후 취업을 경험할 확률이 51.1%이다. 정규직이었던 경우는 취업 경험 확률이 41.9%로 낮은 수준이며, 종업원이 있는 고용주인 경우도 41.7%로 낮다. 반면 무급가족 종사자이거나 종업원이 없는 자영업자인 경우 훈련 후 취업을 경험할 확률은 각각 61.5%와 73.7%에 이른다. 즉 정규직이나 종업원을 고용하던 고용주의 경우에 비해 상대적으로 열악한 지위에 있는 경우 훈련의 성과가 더 높은 것으로 나타난다. 이 가운데 상당부분은 훈련의 성과라기보다는 이들이 처한 절박성이 훈련 후의 노동력 상태 결정에 더욱 중요한 역할을 하였 수 있다.[30]

추가적으로 전일제와 시간제 근무에 따라 이행상태를 구분하여 이행확률들을 구해 보자. <표 6-21>에서 보듯이 훈련 전에 전일제 근무를 하던 사람은 훈련 후 취업을 경험할 확률이 48.2%인 반면, 시간제로 근무하던 사람들은 54.0%로 취업 경험 확률이 더 높다. 이는 시간제 근무자들에게 훈련의 성과가 더 높게 나타난다기보다는 위에서와 마찬가지로 보다 절박한 상황에 처해 있기 때문에 나타나는 현상인 것으로 짐작된다.

30) 훈련 후의 상태를 훈련 전과 마찬가지로 5가지로 구분하면 빈도가 너무 적어 이행확률이 의미가 없어지는 경우가 많아 그러한 경우를 별도로 제시하지 않았다.

〈표 6-20〉 훈련 전 종사상 지위와 훈련 후 취업 여부

(단위 : 명, %)

		전 체	훈련 후	
			취 업	미취업
훈련받기 전 1년 동안 주로 취업 상태	정규직	62(100.0)	26(41.9)	36(58.1)
	비정규직	135(100.0)	69(51.1)	66(48.9)
	무급가족종사자	13(100.0)	8(61.5)	5(38.5)
	종업원 없는 자영업자	19(100.0)	14(73.7)	5(23.6)
	종업원 있는 고 용 주	12(100.0)	5(41.7)	7(58.3)
전 체		241(100.0)	122(50.6)	119(49.4)

〈표 6-21〉 훈련 전후의 전일제 시간제 여부와 이행확률

(단위 : 명, %)

			전 체	훈련 후			
				취 업			미 취 업
				전 체	전일제	시간제	
훈련 전	취업	전일제	141(100.0)	68(48.2)	57(40.4)	11(7.8)	73(51.8)
		시간제	100(100.0)	54(54.0)	28(28.0)	26(26.0)	46(46.0)
	미취업		759(100.0)	249(32.8)			510(67.2)
전 체			1,000(100.0)	371(37.1)			629(62.9)

또한 전일제로 근무하던 사람들이 전일제 일자리에 취업할 가능성은 40.4%로 높으나 시간제로 근무하던 사람들이 전일제 일자리에 취업할 가능성은 28.0%에 불과하다. 이 역시 훈련 전의 근무상태가 훈련 후의 상태에 밀접하게 연관되어 있음을 보여주는 결과이다.

제4절 실증분석(Ⅱ) : 훈련 성과 결정요인에 대한 이항 로짓분석

이상에서 우리는 훈련 후 취업 경험 유무에 영향을 줄 수 있는 다양한 요인들을 고려하여 보았다. 그러나 이제까지의 분석은 기술적인

(descriptive) 데에 국한한 것이었다. 즉 여러 요인들을 적절하게 통제한 상태에서 어떤 요인들이 훈련 성과에 어느 정도의 영향을 줄 것인지에 대한 체계적인 분석은 이루어지지 않았다. 이제 이에 대해 살펴보기로 하자. 구체적으로 제4장에서 살펴보았던 실증모형 가운데 강순희・노홍성(2001) 및 정원오(1997)와 마찬가지로 이항 로짓모형을 사용하여 분석하기로 한다.

1. 취업 여부에 대한 이항 로짓분석

이미 살펴본 바와 같이 훈련 후 취업 경험 여부에 영향을 미칠 수 있는 요인들은 많다. 훈련 참가자들의 인적 특성, 훈련 동기, 훈련 내용, 자격취득 여부, 훈련에 대한 안내나 상담, 훈련 전 직장 경험 등이 그러한 요인들이다. <표 6-22>는 이러한 요인들을 도입하여 로짓분석한 결과이다.

가급적 많은 변수들을 회귀분석의 공변수로 포함시켜 보았다. 그러나 개인의 인적 특성과 관련된 변수들은 연령을 제외하고는 취업 여부에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난다. 반면 훈련기관의 안내・상담 더미변수와 자격취득 여부 더미변수, 훈련 전 취업 여부 더미변수, 일부 훈련대상 더미 및 훈련직종 더미변수들이 취업 여부에 유의한 영향을 미치는 것으로 추정되었다.

이들 가운데에서 특히 자격취득 여부가 취업 여부에 매우 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있으며 회귀계수는 0.49이다. 뿐만 아니라 훈련받기 1년 전의 취업 여부를 나타내는 더미변수가 매우 유의하며 0.7의 계수 추정치를 가져, 앞에서 보았던 Markov 이행확률 모형의 타당성을 확인해 준다. 또한 생계책임 여부를 나타내는 더미변수가 크게 유의한 것으로 나타나고 추정된 계수의 값도 0.89로 높다. 생계를 책임지고 있어 취업이 절실한 사람들의 취업확률이 더 높은 것이다.

유의하지는 않으나 주목할 만한 한 변수는, 지역실업률을 성별로 구분하여 도입한 변수이다. 이는 지역의 수요상황을 반영하도록 하기 위해 도입한 변수이다. 계수 추정치가 음(-)으로 나타나 지역의 성별 실업률

〈표 6-22〉 훈련 후 취업 여부에 대한 로짓분석

변 수	추정치	표준오차
상수항	4.4099	41.8635
성별더미	0.0751	0.2625
연령	-0.0481	0.0213**
고졸더미	-0.0805	0.3216
전문대졸더미	-0.0423	0.4073
대졸이상더미	-0.1166	0.4176
생계책임여부더미	0.8684	0.2112***
졸업연도(1995=1)	-0.0016	0.0208
가구원수 대비 취업자수 비율	-0.0292	0.3808
가구소득 흑자액	0.0009	0.0010
취업목적으로 훈련 참여여부더미	0.1825	0.1635
훈련수료여부더미	-0.1776	0.2453
훈련기간	-0.0066	0.0389
사중손실여부더미	-0.1277	0.1652
자격취득여부더미	0.4925	0.1778***
훈련관련 안내·상담(직업안정기관) 여부 더미	-0.0044	0.2122
훈련관련 안내·상담(훈련기관) 여부 더미	0.3483	0.1727**
일자리 알선 소개(직업안정기관) 여부 더미	0.1806	0.2025
일자리 알선 소개(훈련기관)의 적극성 여부 더미	-0.0471	0.1994
훈련받기 1년전 취업여부 더미	0.7052	0.1830***
지역수요상황 (지역별 성별 실업률)	-0.1285	0.1160
훈련대상더미2 (비진학청소년 여부 더미)	-1.1238	0.3856***
훈련대상더미3 (전역예정장병 여부 더미)	-0.2279	0.6143
훈련대상더미4 (국민기초생활보호대상자 여부 더미)	-0.3357	0.3468
훈련대상더미5 (모자보호대상자 여부 더미)	-0.1017	0.6176
훈련대상더미6 (농업인등 여부 더미)	-0.6164	0.4495
훈련대상더미7 (주부 여부 더미)	-0.3976	0.2104*
훈련대상더미8 (장애인 여부 더미)	-0.5927	0.7544
훈련직종더미2 (섬유 직종 여부 더미)	-0.8746	0.5774
훈련직종더미3 (화학·요업 직종 여부 더미)	-1.6283	0.8980*
훈련직종더미4 (기계·장비 직종 여부 더미)	-0.0072	0.5131
훈련직종더미5 (건설 직종 여부 더미)	0.9056	0.9317
훈련직종더미6 (전기 직종 여부 더미)	0.0078	0.9360
훈련직종더미7 (전자 직종 여부 더미)	-0.2220	0.5850
훈련직종더미8 (정보·통신 직종 여부 더미)	-0.3786	0.4399
훈련직종더미9 (운송장비제조 직종 여부 더미)	-1.0018	1.3647
훈련직종더미10 (산업응용 직종 여부 더미)	-0.7936	0.6500
훈련직종더미11 (공예 직종 여부 더미)	0.2889	1.1858
훈련직종더미12 (서비스 직종 여부 더미)	-0.2901	0.4304
훈련직종더미13 (사무관리 직종 여부 더미)	0.0420	0.4608
관측수	818	
-2 Log L	973.6	

이 높아 지역의 성별 수요상황이 좋지 못할수록 취업 여부에 부정적인 영향을 미치고 있다. 지역실업률만 도입할 경우 계수 추정치는 유의하지 않게 나타나지만 지역실업률을 성별로 구분할 경우 이론에서 기대한 효과들이 나타난다. 이는 훈련과정 및 훈련 내용이 지역의 성별 수요상황을 잘 반영하여야 할 것임을 알려주는 결과이다.

그리고 여러 인적 특성들이 유의하지 않게 나타나는 것은 아마도 이들이 곧바로 취업 여부에 영향을 준다기보다는 다른 변수들을 통해서 간접적으로 취업 여부에 영향을 미치기 때문일 수도 있다. 예컨대 인적 특성들이 자격취득 여부에 영향을 미치고 이들이 다시 취업 여부에 유의한 영향을 미칠 수 있다.

2. 자격취득 여부에 대한 이항 로짓분석

본 연구는 이러한 가능성을 염두에 두고 자격취득 여부를 결정하는 요인들에 대한 로짓분석을 하였다. <표 6-23>에서 보듯이 취업 여부에 대한 로짓분석에서는 유의하지 않았던 학력 더미변수들의 계수 추정치들이 통계적으로 매우 유의하게 나타난다. 뿐만 아니라 학력이 높을수록 자격취득 가능성이 높아지는 것으로 나타나, 학력은 자격취득에 정(+)의 효과를 미치고 이를 통해 취업 가능성을 높임을 알 수 있다.

한편 앞에서 취업 여부에 대한 로짓분석 결과는 통계적으로 유의하지는 않으나 훈련을 끝까지 마친 것이 오히려 취업 가능성을 낮추는 것으로 나타났다. 그러나 자격취득 여부에 대한 로짓분석 결과를 보면 훈련수료 여부가 자격취득 가능성을 매우 유의하게 높이며 회귀계수 또한 1.89로 높다. 즉 훈련수료 여부는 직접적으로 취업 여부에 영향을 미친다기보다는 자격취득 가능성 제고를 통해 취업 가능성을 높이는 것으로 평가할 수 있다.

가구소득 흑자액과 훈련동기 역시 자격취득 가능성을 통해 취업 가능성에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 표에서 보듯이 가구소득이 흑자일수록 자격취득 가능성이 높아지며, 또한 취업을 목적으로 훈련을 받는 경우 자격을 취득할 가능성이 더욱 높아진다.

〈표 6-23〉 자격취득 여부에 대한 로짓분석

변 수	추정치	표준오차
상수항	46.5347	40.6307
성별더미	-0.1176	0.2405
연령	-0.0402	0.0208*
고졸더미	0.6645	0.3308**
전문대졸더미	1.0388	0.4244**
대졸이상더미	1.1038	0.4297**
생계책임여부더미	-0.0800	0.2228
졸업연도(1995=1)	-0.0247	0.0202
가구원수 대비 취업자수 비율	-0.5659	0.4065
가구소득 흑자액	0.0022	0.0011**
취업목적으로 훈련 참여여부더미	0.4531	0.1833**
자격취득 목적으로 훈련참여 여부 더미	0.3228	0.2499
훈련수료여부더미	1.9896	0.3029***
훈련기간	0.1777	0.0431***
사중손실여부더미	0.0780	0.1692
하루 수업시간이 길어서	-0.0300	0.2365
훈련 기간이 길어서	0.6539	0.2367***
훈련 수준의 적절성	0.1915	0.1870
희망한 훈련내용과 실제 훈련내용의 일치 여부 더미	0.2072	0.2562
훈련관련 안내 상담(직업안정기관) 여부 더미	0.1459	0.2181
훈련관련 안내 상담(훈련기관) 여부 더미	-0.2120	0.1795
훈련받기 1년전 취업여부 더미	-0.0786	0.2192
훈련받기 전에 하던 일과 훈련내용의 일치 여부	-0.2548	0.3777
훈련대상더미2 (비진학청소년 여부 더미)	0.6186	0.4081
훈련대상더미3 (전역예정장병 여부 더미)	-0.1283	0.6519
훈련대상더미4 (국민기초생활보호대상자 여부 더미)	-0.6377	0.3897
훈련대상더미5 (모자보호대상자 여부 더미)	-1.2993	0.7427*
훈련대상더미6 (농업인등 여부 더미)	-0.0781	0.4247
훈련대상더미7 (주부 여부 더미)	0.5660	0.2067***
훈련대상더미8 (장애인 여부 더미)	0.1264	0.7630
훈련직종더미2 (섬유 직종 여부 더미)	-0.7709	0.6232
훈련직종더미3 (화학·요업 직종 여부 더미)	1.7118	0.9862*
훈련직종더미4 (기계·장비 직종 여부 더미)	-0.2468	0.5914
훈련직종더미5 (건설 직종 여부 더미)	-0.6545	0.9927
훈련직종더미6 (전기 직종 여부 더미)	-0.9337	1.0207
훈련직종더미7 (전자 직종 여부 더미)	-0.0828	0.6782
훈련직종더미8 (정보·통신 직종 여부 더미)	-0.4873	0.5238
훈련직종더미9 (운송장비제조 직종 여부 더미)	1.3430	1.5928
훈련직종더미10 (산업응용 직종 여부 더미)	-1.4241	0.7004**
훈련직종더미11 (공예 직종 여부 더미)	-1.5935	1.2791
훈련직종더미12 (서비스 직종 여부 더미)	-0.1105	0.5096
훈련직종더미13 (사무관리 직종 여부 더미)	-0.5084	0.5410
관측수	818	
-2 Log L	919.9	

이러한 분석 결과들을 앞의 분석 결과와 함께 고려하면 훈련의 성과를 제고하기 위해서는 일단 취업을 목적으로 하는 사람들을 대상으로 집중적인 훈련을 실시하여야 할 것임을 알 수 있다. 아울러 취약계층에서는 자격취득이 취업에 중요한 영향을 미치므로 훈련생의 자격취득에 많은 노력을 기울일 필요가 있다는 시사점도 도출할 수 있다. 취약계층에서 자격은 신호(signal)로 중요한 역할을 할 수 있다. 또한 훈련수료 여부가 자격취득에 중요하므로 훈련을 끝까지 마칠 수 있도록 노력하여야 한다.

3. 수료 여부 결정에 대한 이항 로짓분석

자격취득 여부에 영향을 미치는 중요한 요인들(연령, 학력, 가구수지 흑자, 훈련동기, 수료 여부, 훈련기간) 가운데 정책적으로 손쉽게 통제할 수 있는 변수들로 수료 여부와 훈련기간 등이 있다. 이들 변수들은 수료를 위한 정책적 노력들에 의해 제고될 수 있다. 그렇다면 수료를 결정짓는 요인들로 어떤 변수들이 존재하는지 살펴보자.

<표 6-24>는 수료 여부를 종속변수로 하는 로짓분석의 결과이다. 표에서 보듯이 수료 여부의 결정에 유의한 영향을 미치는 요인들로 희망훈련 내용과 실제 훈련 내용의 일치 여부 및 직업안정기관 및 훈련기관의 훈련 내용에 대한 상담이나 안내를 나타내는 더미변수 등이다. 이러한 요인들은 정책당국이나 관련기관들의 노력에 의해 크게 개선될 수 있는 여지가 있다. 따라서 우리는 이러한 변수들을 통해 수료 가능성을 높이고 나아가 자격취득 가능성을 제고함으로써 훈련 후 취업 가능성을 향상시킬 수 있을 것이다.

〈표 6-24〉 훈련 수료 여부에 대한 로짓분석

변 수	추정치	표준오차
상수항	10.6417	51.3553
성별더미	0.1968	0.2700
연령	0.0298	0.0258
고졸더미	0.1969	0.4071
전문대졸더미	0.0878	0.5109
대졸이상더미	-0.0469	0.5091
생계책임여부더미	-0.2169	0.2633
졸업연도(1995=1)	-0.0054	0.0255
가구원수 대비 취업자수 비율	0.1496	0.4667
가구소득 흑자액	-0.0014	0.0012
취업 및 자격취득 목적으로 훈련 참여여부더미	-0.2080	0.2149
하루 수업시간이 길어서	-0.1222	0.2768
훈련 기간이 길어서	0.0519	0.2710
훈련 수준의 절절성	-0.1995	0.2268
희망한 훈련내용과 실제 훈련내용의 일치 여부 더미	0.5293	0.2814*
훈련관련 안내 상담(직업안정기관) 여부 더미	0.8172	0.3256**
훈련관련 안내 상담(훈련기관) 여부 더미	0.5203	0.2314**
훈련받기 1년전 취업여부 더미	-0.7208	0.2374***
훈련받기 전에 하던 일과 훈련내용의 일치 여부	0.2560	0.4108
훈련대상더미2 (비진학청소년 여부 더미)	-0.1091	0.4131
훈련대상더미3 (전역예정장병 여부 더미)	-0.0604	0.7181
훈련대상더미4 (국민기초생활보호대상자 여부 더미)	0.1746	0.4281
훈련대상더미5 (모자보호대상자 여부 더미)	0.9795	1.0994
훈련대상더미6 (농업인등 여부 더미)	0.8983	0.6486
훈련대상더미7 (주부 여부 더미)	0.4232	0.2713
훈련대상더미8 (장애인 여부 더미)	0.2251	0.8979
훈련직종더미2 (섬유 직종 여부 더미)	0.9097	0.7684
훈련직종더미3 (화학·요업 직종 여부 더미)	0.2647	0.9230
훈련직종더미4 (기계·장비 직종 여부 더미)	0.2000	0.5915
훈련직종더미5 (건설 직종 여부 더미)	-0.1019	0.9950
훈련직종더미6 (전기 직종 여부 더미)	14.4163	918.1
훈련직종더미7 (전자 직종 여부 더미)	0.1027	0.7089
훈련직종더미8 (정보·통신 직종 여부 더미)	-0.3072	0.4904
훈련직종더미9 (운송장비제조 직종 여부 더미)	-0.6492	1.3841
훈련직종더미10 (산업응용 직종 여부 더미)	0.9688	0.8894
훈련직종더미11 (공예 직종 여부 더미)	14.4276	1296.3
훈련직종더미12 (서비스 직종 여부 더미)	0.5511	0.4843
훈련직종더미13 (사무관리 직종 여부 더미)	0.1890	0.5247
관측수	821	
-2 Log L	682.2	

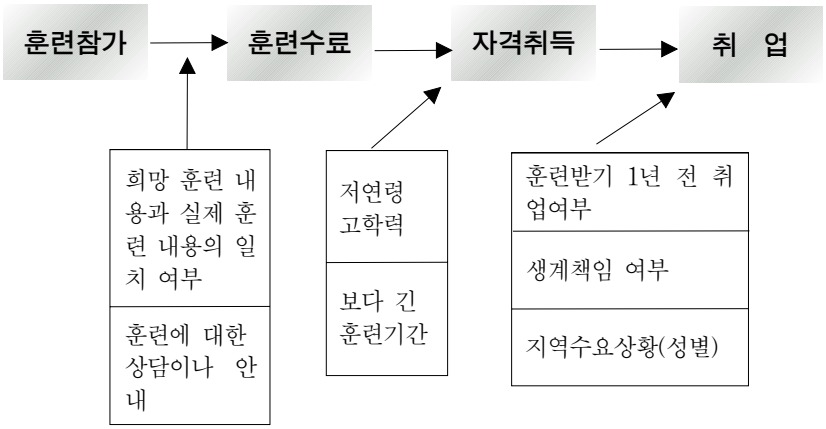
4. 종 합

이상의 분석을 바탕으로 고용촉진훈련의 훈련참가에서부터 취업에 이르기까지의 과정과 이러한 과정에 영향을 미치는 중요 요인들을 그림으로 나타내면 [그림 6-1]과 같다. 훈련에 참가한 사람들을 취업에까지 이르게 하려면 무엇보다도 훈련을 이수하게 하여야 하는데 여기에는 훈련받는 내용이 희망했던 것과 일치하는가 여부와 훈련에 대한 상담이나 안내가 중요한 역할을 한다. 바꾸어 말하면 원하는 훈련을 받을 수 있도록 훈련의 내용을 설계하고 안내하며 상담한다면 훈련을 수료하게 하는 데에 큰 도움이 될 수 있다.

훈련을 수료한다면 자격을 취득할 가능성이 높아지는데 자격취득에는 저연령·고학력과 같은 인적 특성이 중요한 역할을 하지만 훈련기간을 보다 길게 하는 것도 도움이 된다. 연령이나 학력은 훈련 정책당국이 당장 통제할 수 있는 요인들이 아닌 반면, 훈련기간은 어렵지 않게 조정할 수 있다. 따라서 알찬 훈련 내용으로 고용촉진훈련 기간을 연장하는 방안을 강구한다면 자격취득을 더욱 높일 수 있을 것이다.

이렇게 취득한 자격은 취업에 매우 중요한 영향을 미치고 있다. 이는 훈련을 받아 자격을 취득한 사람들은 더 이상 취업에 취약하지 않음을

〔그림 6-1〕 고용촉진훈련을 통해 취업에 이르는 과정



보여주는 신호(signal)로서 역할을 하고 있을 가능성을 알려준다. 물론 취업에 이르는 마지막 관문을 통과하기까지는 몇 가지 추가적인 요인들이 중요하게 작용한다. 한 가지는 자신의 과거 경험이며, 또 한 가지는 자신의 현재 역할이고, 나머지 하나는 지역의 수요상황이다. 훈련받기 1년 전에 취업상태에 있었는지 여부가 취업에 중요한 영향을 미친다는 결과는 역으로 생각하면 애초 훈련 대상을 선발할 때에 무엇을 염두에 두어야 할 것인가를 알려준다.

뿐만 아니라 생계를 책임지고 있어 일자리가 더 절박하게 필요한 사람들의 취업 가능성이 더 높게 나타나 노동의 궁박 판매가 이루어지고 있는 것으로 보인다. 생계비 보조를 현실화함으로써 이러한 가능성을 예방하여야 할 것이다.

아울러 성별로 구분한 지역수요상황이 훈련생들의 최종 취업에 상당한 영향을 미치고 있다. 이는 본 연구의 도입부에서 경제성장률과 취업률의 상관관계를 살펴봄으로써 이러한 가능성을 미리 살펴보았다. 추가적으로 알 수 있는 것은 지역의 수요상황이라기보다는 지역의 성별 수요상황이 더욱 중요하다는 사실이다.

이렇게 볼 때 정책당국에서 통제할 수 있는 훈련생 모집, 훈련내용, 훈련기간, 훈련에 대한 안내, 생계비 보조 등에서 고용촉진훈련을 개선시키려는 노력들이 필요하다는 것으로 정리할 수 있겠다.

제7장
결 론

본 연구는 취약계층을 대상으로 하는 직업훈련인 고용촉진훈련의 훈련 성과 또는 취업 기여도 평가를 목적으로 다양한 분석을 시도하고 있다. 취약계층에 대한 관심이 크게 높아지고 있으며 이에 대한 분석의 필요성이 널리 인식되고 있음에도 불구하고 이들을 대상으로 하는 훈련에 대한 분석은 활발하지 못하다. 이는 무엇보다도 분석에 필요한 기초자료의 한계 때문이다. 본 연구는 이를 인식하고 기초자료의 한계를 극복하기 위해 많은 노력을 기울였다.

노력의 방향은 크게 두 가지이다. 한 가지는 행정정보망인 HRD-Net과 고용보험 DB상의 자료를 서로 결합하려는 노력이다. HRD-Net으로부터 훈련과 관련된 정보들을 얻을 수 있고, 고용보험 DB로부터 취업여부와 관련된 정보들을 얻을 수 있다. 따라서 이들 두 행정정보망상의 자료들을 결합할 경우 고용촉진훈련을 받은 사람들의 이후 노동력 상태를 알아낼 수 있고, 따라서 훈련의 성과를 평가할 수 있다. 뿐만 아니라 HRD-Net에는 고용촉진훈련 외에 정부의 지원을 받는 타 훈련들에 대한 정보들도 담겨 있으므로 우리는 고용촉진훈련의 성과를 다른 훈련의 경우와 비교해서 평가할 수도 있다. 이러한 인식을 바탕으로 본 연구는 HRD-Net과 고용보험 DB상의 자료를 결합하는 시도를 한 결과 분석에 사용하기에 충분할 정도의 새로운 자료를 구축하였다.

다른 한 가지 노력은 고용촉진훈련을 받은 사람들을 대상으로 직접 조사(survey)를 실시하는 것이다. 이는 분석에 필요한 자료가 미비한 상

태에서 기울일 수 있는 가장 기본적인 노력 가운데 하나로 분석하고자 하는 다양한 변수들에 대한 정보를 얻을 수 있게 한다는 장점이 있다. 구체적으로 본 연구는 2002년에 고용촉진훈련을 받은 사람들 가운데 시·군·구 담당자들의 협조를 얻어 대표성을 지닐 수 있도록 표본을 추출하고 이들에 대한 추적조사(follow-up survey)를 실시하였다. 조사를 위한 설문지에 훈련 및 이후 노동시장 성과를 중심으로 한 다양한 질문들이 설계되었고 조사전문기관을 통해 조사가 이루어졌다. 이러한 과정을 통해 본 연구는 분석에 유용한 기초자료들을 확보할 수 있었다. 본 연구는 이와 같이 수집한 자료들을 사용하여 고용촉진훈련의 성과에 영향을 미치는 다양한 요인들에 대해 분석하고 있다.

새로이 구축하고 수집한 두 가지 유형의 자료를 사용하여 고용촉진훈련의 성과에 대해 분석한 결과 본 연구는 풍부한 결과들을 얻을 수 있었다. 이러한 분석 결과들을 종합하고 정리하면 우리는 다음과 같은 몇 가지 시사점들을 도출할 수 있다.

고용촉진훈련을 통해 취약상태에서 벗어나는 사람들이 많지 않으므로 훈련의 성과를 제고하기 위한 보다 적극적인 노력들이 필요하다. 고용보험의 적용을 받는 상대적으로 양질의 일자리에 취업한 경우로 제한한다면 고용촉진훈련의 취업률은 공식적으로 집계되는 취업률에 크게 미치지 못한다. 다른 훈련들에서도 유사한 효과가 나타나지만 고용촉진훈련에 비할 바는 아니다. 이는 고용촉진훈련 참가자 가운데 취업한 것으로 보고한 많은 사람들이 고용보험이 적용되지 않는 영세한 사업장에서 일하고 있음을 알려준다. 영세사업장의 이직률이 매우 높음을 고려한다면 고용촉진훈련을 통해 취약상태에서 벗어나는 사람들은 극히 제한적일 수밖에 없다.

고용촉진훈련의 성과를 제고하기 위해서는 무엇보다도 먼저 취업을 목적으로 하는 사람들을 훈련생으로 선발하여야 한다. 현재 고용촉진훈련 참가자들 가운데에는 취업을 목적으로 하지 않는 사람들이 많이 있다. 이러한 훈련 목적뿐 아니라 훈련 내용 선택 이유에서도 취업을 일차적인 목적으로 하지 않을 경우 훈련의 성과는 낮아지는 것으로 나타난다.

일단 취업을 원하는 사람들을 훈련생으로 선정하였다면 이들이 훈련을 끝까지 계속할 수 있도록 하여야 한다. 훈련을 마쳐야 취업 가능성이 높아지기 때문이다. 훈련을 수료하는 데에는 훈련받는 내용이 희망했던 훈련 내용과 일치하는가 여부와, 훈련에 대한 상담이나 안내가 중요한 역할을 한다. 원하던 훈련과 실제 훈련이 일치하지 않는다면 훈련 참가자는 중도에서 이탈할 수밖에 없을 것이다. 또 이러한 불일치 상태에서 훈련을 끝마친다 하더라도 취업에 성공하고 취약상태에서 벗어날 가능성은 희박하다. 희망 훈련 내용과 실제 훈련 내용을 일치시키기 위해서는 훈련 참가자가 원하는 훈련을 받을 수 있도록 훈련을 개발하고 안내하며 상담하는 노력이 중요한 것으로 나타난다. 훈련생이 충분한 정보를 가진 상태에서 자신에게 적절한 훈련 내용을 택한다면 훈련을 끝마칠 가능성은 매우 높아진다. 특히 훈련기관의 안내와 상담 및 알선이 중요한 것으로 나타난다. 이러한 요인들은 정책당국이나 관련기관들의 노력에 의해 크게 개선될 수 있는 여지가 있다.

취업을 목적으로 하는 훈련생들이 훈련을 수료한다면 자격을 취득할 가능성이 높아진다. 취약계층에서 자격취득은 취업에 매우 중요하다. 자격취득에는 저연령·고학력과 같은 인적 특성이 유의한 영향을 미치지만 훈련기간을 보다 길게 하는 것도 중요하다. 연령이나 학력은 훈련정책 당국이 당장 통제할 수 있는 요인들이 아닌 반면, 훈련기간은 어렵지 않게 조정할 수 있다. 6개월 미만의 짧은 기간 동안의 훈련으로 취약상태에서 벗어나기를 기대하는 것 자체가 무리일 것이다. 알찬 훈련 내용으로 고용촉진훈련 기간을 연장하는 방안을 강구한다면 자격취득을 더욱 높일 수 있을 것이다.

이렇게 취득한 자격은 실제로 취업에 매우 중요한 영향을 주는 것으로 나타난다. 취약계층에서 자격증은 노동시장에서 중요한 신호(signal)로 역할을 하고 있을 가능성이 크다. 물론 취업에 이르는 마지막 관문을 통과하기까지는 지역의 수요상황과 같은 변수들도 중요하다.

성별로 구분한 지역별 수요상황이 훈련생들의 최종 취업에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구는 도입부에서 경제성장률과 고용촉진훈련 취업률의 상관관계를 살펴봄으로써 이러한 가능성을 미리

검토한 바 있다. 추가적으로 알 수 있는 것은, 지역의 수요상황이라기보다는 지역의 성별 수요상황이 더욱 중요하다는 사실이다.

아울러 훈련받기 전 노동력 상태가 훈련 후 취업 여부에 중요한 영향을 미친다는 사실을 알 수 있었다. 그리고 여기에는 훈련 참가자의 생계책임 여부가 중요하게 작용하는 것으로 나타난다. 당장 생계를 꾸려야 하는 입장에서는 근로조건이나 근무환경의 좋고 나쁨을 가릴 여유가 없다. 따라서 이러한 특성을 가진 사람들은 훈련 전에 일을 하고 있는 상태에 있었을 가능성이 높고 훈련 후에도 일을 하고 있을 가능성이 크다. 이러한 현상은 비정규직을 비롯한 상대적으로 열악한 지위에 있는 경우 훈련의 성과가 더 높은 데에서도 나타난다. 생계를 책임지고 있어 취업이 절실한 사람들의 취업확률이 더 크지만 절박하게 일자리를 찾다 보니 상대적으로 열악한 일자리에 종사하는 경우들이 많게 된다. 이들이 이처럼 노동서비스의 궁박한 판매를 계속한다면 고용에 취약한 상태에서 결코 벗어날 수 없을 것이다. 따라서 이들에게는 훈련기간 동안 생계비 보조를 현실화하여 이러한 가능성을 예방하여야 할 것이다.

이렇게 볼 때 정책당국이 조절할 수 있는 훈련생의 모집, 훈련 내용, 훈련기간, 훈련에 대한 상담과 안내, 생계비 보조 등에서 고용촉진훈련을 개선시키려는 노력들이 필요하다는 것으로 본 연구를 정리할 수 있겠다. 취약계층에서 진정으로 취업을 원하는 사람들을 선정하여 훈련에 대한 충분한 정보를 제공하여 원하는 훈련을 받을 수 있게 하고, 보다 장기간에 걸쳐 양질의 훈련을 실시한다면 훈련의 성과는 크게 높아질 것이다. 선택과 집중은 고용촉진훈련에서 더욱 유효할 것으로 판단된다.

마지막으로 지적할 사항은 막대한 예산을 투입하여 훈련생들에 대한 행정정보를 기록하고 있는 HRD-Net을 보다 개선하기 위한 노력들이 필요하다는 점이다. 누락되는 정보들이 많고, 또 기록된 정보조차도 효율적으로 활용되지 못한 상태에서 HRD-Net의 발전을 기대하기는 어렵다. 개인들의 훈련과 관련된 정보들이 체계적으로 관리되고 효율적으로 활용될 때 더 나은 훈련시스템 구축을 위한 노력들이 빛을 발하게 된다. 훈련의 성과는 이러한 노력들을 통해 더욱 제고될 수 있다.

참고문헌

강순희・노홍성(2001. 9),「직업훈련의 취업 및 임금효과」,『노동경제논집』 23권 2호.

강순희・이병희・김미란(1999),『직업능력개발사업의 성과분석』, 한국노동연구원.

김안국(2002. 3),「교육훈련의 경제적 효과-임금근로자를 중심으로-」,『노동경제논집』 25권 1호, pp.131~160.

김주섭(2002. 9),『직업훈련 참가 결정요인에 관한 연구』, 한국노동패널연구 2002-04, 한국노동연구원.

남재량(1997. 8), "우리나라의 실업률 추세변화에 관한 연구", 서울대학교 경제학 박사학위논문.

오영훈・주인중・홍선이(1999),『고용촉진훈련 활성화 방안 연구』, 한국직업능력개발원.

이병희(2000),「실업자재취직훈련의 평가」, 황덕순・이병희・이주희,『실업실태 및 1998~99 실업대책효과분석』, 한국노동연구원・한국개발연구원.

이병희(2001. 9),「실업자재취업훈련의 재취업 성과에 관한 준실험적 평가」,『노동경제논집』 23권 2호.

이상오(1996),『고용보험제 시행에 따른 고용촉진훈련 내실화 방안』, 한국노동연구원.

이상일(1998),『미국 직업교육훈련제도의 새로운 변화』, 한국노동연구원 고용보험센터.

이숙진(2001),『인천 고용촉진훈련 실태 및 중도탈락 감소방안 연구』, 연구보고서 2001-04, 인천발전연구원.

정원오(1997. 8), "저소득층 직업훈련효과 결정요인", 서울대학교 박사학위논문.

정진호·남재량(2003. 7),「노동통계개선시리즈 4, 기타 노동통계의 활용방안」,『매월노동동향』, 한국노동연구원.

최강식(2000),『노동시장정책의 평가방법에 대한 고찰』, 한국노동연구원.

Arrow, Kenneth(1973), "Higher Education as a Filter", *Journal of Public Economics* 2: 193~216.

Ashenfelter, Orley C.(1978), "Estimation the Effects of Training Programs on Earnings", *Review of Economics and Statistics* 60: 47~57.

Ashenfelter, Orley C. and Robert J. Lalonde(1996), *The Economics of Training* Volume Ⅰ, Theory and Measurement, Edward Elgar Publishing Ltd.

Ashenfelter, Orley C. and Robert J. Lalonde(1996), *The Economics of Training* Volume Ⅱ, Empirical Evidence, Edward Elgar Publishing Ltd.

Chang, Yongsung, Nam, Jaeryang and Rhee, Changyong(2004), "Trends in unemployment rates in Korea: Search-Matching Model Interpretation", *Journal of Japanese and International Economies* 18(2): 241~263.

Becker Gary S.(1964), *Human Capital*, New York, Colombia University Press for NBER, National Bureau of Economic Research.

_____(1975), *Human Capital: a Theoretical Analysis with Special Reference to Education*, New York, Colombia University Press for National Bureau of Economic Research, 2nd Edition,(1st edition, 1964).

Doeringer, P. B. and M. J. Piore(1971), *International Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.: D. C. Health.

Friedlander, D., D. H. Greenberg and P. K. Robins(1997), "Evaluating Government Training Programs for the Economically Disadvantaged", *Journal of Economic Literature* 35: 1809-1855(December).

Heckman, James J.(1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica* 47 (1).

Heckman, J. and V. J. Hotz(1989), "Choosing Among Alterative

Nonexperimental Methods for Estimating the Impact of Social Programs: The Case of Manpower Training", *Journal of the American Statistical Association* 84 (408).

Lalonde, Robert J.(1986), "Evaluating the Econometric Evaluations of Training Programs with Experimental Data", *American Economic Review* 76: 604~619.

Lynch, Lisa, M.(1992), "Private-Sector Training and the Earnings of Young Workers", *American Economic Review*(March): 299~312.

Mincer, J.(1964), *Schooling, Experience, and Earnings*, New York: Colombia University Press.

Na, Yeongdon(2003), "Disadvantaged Groups in the Labour Market and Employment Policy - The Case of Korea: 1998~99", Working Paper 2003-01, Korea Labor Institute, March.

Schultz, T. W.(1961), "Investment in Human Capital", *American Economic Review*.

Schultz, T. W.(1963), *The Economic Value of Education*, New York: Colombia University Press.

Spence, Michael(1974), *Market Signalling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Process*, Cambridge: Havard University Press.

Spence, Michael(1973), "Job Market Signaling", *Quarterly Journal of Economics* 87 (August): 355~374.

Wills, Robert J.(1986), "Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions," in Orley Ashenfelter and Richard Layard, ed. *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, Elsevier Science Publishers B. V.

부 록

ID				

고용촉진훈련 참가자 설문조사

안녕하십니까?

국무총리실 산하 정부출연 연구기관인 한국노동연구원에서는 올바른 고용촉진훈련 정책의 수립과 실행을 위해 설문조사를 실시하고 있습니다. 이 조사는 2002년에 실시된 고용촉진훈련에 참가하신 분들께 훈련이 재취업 및 취업시 근로조건 등에 얼마나 도움이 되는지를 살펴보기 위한 내용들로 구성되어 있습니다.

본 설문지의 모든 문항에는 맞고 틀리는 답이 없으므로 선생님의 솔직한 의견을 있는 그대로 대답하여 주시면 됩니다.

본 조사는 통계법 제8조와 제9조에 의거하여 실시·관리되므로 설문내용 및 응답자에 대한 모든 비밀은 철저하게 보장되며, 모아진 설문지는 전국적으로 수집된 다른 설문지와 함께 통계분석 목적으로만 사용됩니다.

이 조사에 대하여 의문사항이 있으시면 한국노동연구원(전화 02-769-1958, Fax 02-782-0849)로 연락하여 주십시오.

2003년 9월

연 구 기 관 : 한국노동연구원
조사대행기관 : 현대리서치연구소
(전화 02-3218-9632 팩스 02-3444-8715)

△ 먼저 조사원은 아래의 사항을 기재하여 주시기 바랍니다.

응답자 성명		전화번호	( ) -
sq1. 지역	□ (1) 서울 □ (2) 부산 □ (3) 대구 □ (4) 인천 □ (5) 광주 □ (6) 대전 □ (7) 울산 □ (8) 경기 □ (9) 강원 □ (10) 충북 □ (11) 충남 □ (12) 전북 □ (13) 전남 □ (14) 경북 □ (15) 경남 □ (16) 제주		

sq2. 귀하께서는 2002년도에 고용촉진훈련을 받으신 적이 있지요?

□ (1) 예 □ (2) 아니오(☞설문종료)

sq3. 성별은?(음성으로 판단하시오)

□ (1) 남자 □ (2) 여자

sq4. 실례지만, 만으로 연세가 어떻게 되십니까? ( )세

A. 직업훈련 동기와 경위에 관한 질문입니다. 해당 보기에 "√" 표시를 해주십시오.

A1. 귀하께서 고용촉진훈련을 받게 된 가장 큰 이유는 무엇입니까?

(※ 가장 중요한 것 하나만 고르세요)

□ ① 새로운 기술을 배워 취업하려고

□ ② 자격증을 취득하려고

□ ③ 기술을 배워두면 언젠가는 활용할 수 있기 때문에

□ ④ 읍, 면, 동사무소 등 주위에서 권유하기 때문에

□ ⑤ 훈련비가 무료이고 여가시간을 활용할 수 있기 때문에

□ ⑥ 기타(구체적으로: _____)

A2. 귀하께서 받으신 내용의 훈련을 선택하게 된 동기는 무엇입니까?

(※ 중요한 순서대로 2가지를 골라 주세요)

1순위:	2순위:

□ ① 취업이 잘 될 것 같아서 □ ② 자격증 취득을 위해
□ ③ 창업하려고 □ ④ 전 직장의 일과 관련이 있어서
□ ⑤ 새로운 기술이나 일을 배워 직종 전환하려고
□ ⑥ 이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우기 위하여
□ ⑦ 훈련직종과 상관없이 수업료가 무료이니까
□ ⑧ 기타 (구체적으로: _____)

A3. 귀하께서는 고용촉진훈련에 대해 어떻게 알게 되었습니까? (※ 가장 중요한 것 하나만 고르세요)
□ ① 노동관서나 노동사무소를 통해
□ ② 신문, 벽보, PC통신, 생활정보지
□ ③ 가족, 친구, 친지(동료, 선배)소개로
□ ④ 직업훈련기관의 모집안내를 통해
□ ⑤ 읍, 면, 동사무소의 권유로
□ ⑥ 훈련받은 경험자를 통해
□ ⑦ 기타 (구체적으로_____)

A4. 훈련을 끝까지 마치셨습니까?
□ ① 예 □ ② 아니오

A5. 훈련을 수료하였거나 중도에서 그만 둔 시점은 언제인가요?
(200)년 ( )월

A6. 훈련 받으신 기간은 얼마나 되나요? ( ) 개월 ( )일

A7. 정부의 비용 지원이 없었더라도 훈련을 받을 계획이었습니까?
□ ① 예 □ ② 아니오

B. 훈련 과정의 만족도에 대한 질문입니다. 해당 항목에 "✓" 표시를 해주십시오.

B1. 하루 수업시간은 적당하였습니까?

□ ① 너무 짧다 □ ② 약간 짧은 편이다 □ ③ 알맞다
□ ④ 약간 긴 편이다 □ ⑤ 너무 길다

B2. 훈련기간은 적당하였습니까?

□ ① 너무 짧다 → B2-1로 가세요
□ ② 약간 짧은 편이다 → B2-1로 가세요
□ ③ 적당하다
□ ④ 약간 긴 편이다 → B2-1로 가세요
□ ⑤ 너무 길다 → B2-1로 가세요

B2-1. 적당하지 않았다면 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까?

_____개월

B3. 훈련내용의 수준은 직업능력을 높이는 데에 적당하였다고 생각하십니까?

□ ① 수준이 너무 낮다 □ ② 수준이 약간 낮은 편이다
□ ③ 적당하다
□ ④ 수준이 다소 높은 편이다 □ ⑤ 수준이 너무 높다

B4. 귀하께서 받으신 훈련과 관련하여 어떤 점이 가장 불만스러웠습니까?

□ ① 훈련기관의 시설 □ ② 훈련기관의 장비・기자재
□ ③ 교재 □ ④ 수업방법・내용
□ ⑤ 교사・강사진 □ ⑥ 기타_____

B5. 훈련기간 동안 한달에 지급받은 훈련수당은 모두 얼마나 되었습니까?

(※ 교통비, 식비, 가족수당, 우선직종수당 등 지급받은 훈련수당 총액으로 적어 주십시오)

월 _____만원

B6. 귀하께서는 직업훈련 받는 동안 주 생계수단을 우선순위로 2가지만 선택하여 주십시오.

1순위:	2순위:

① 배우자 소득
② 배우자 이외의 가구원 소득(부모님, 형제 등)
③ 친지 또는 주변이웃의 도움으로 ④ 이자, 집세 등 재산소득
⑤ 그동안의 저축으로 ⑥ 대출이나 빚을 얻어서
⑦ 집, 토지 등 재산을 팔거나 줄여서 ⑧ 퇴직금으로
⑨ 생활 보호 등 정부보조금으로 ⑩ 훈련수당으로
⑪ 본인이 다른 아르바이트로 보충
⑫ 기타 (구체적으로_____)

B7. 훈련 중 받으신 훈련수당은 생계에 얼마나 도움이 되었습니까?

□ ① 전혀 도움이 안됨 □ ② 별로 도움이 안됨
□ ③ 보통정도
□ ④ 약간 도움이 됨 □ ⑤ 큰 도움이 됨

B8. 귀하가 훈련을 받으실 적에 가장 어려운 점은 무엇이었습니까?

□ ① 1일 훈련시간이 너무 길다
□ ② 훈련기간이 너무 길다
□ ③ 훈련수당이 너무 적다
□ ④ 훈련내용이 어려워 따라가기가 힘들다
□ ⑤ 기타 (구체적으로 _____)

B9. 훈련을 통해서 훈련내용과 관련된 자격증을 취득하였습니까?

□ ① 예 □ ② 아니오

B10. 귀하가 받으신 훈련은 본인이 배우려고 했던 훈련내용과 얼마나 일치합니까?

□ ① 전혀 일치하지 않음 → B10-1로 가세요
□ ② 별로 일치하지 않음 → B10-1로 가세요
□ ③ 약간 일치하는 편임
□ ④ 거의 일치함

B10-1. 전혀 또는 별로 일치하지 않는다면, 그 주된 이유는 무엇입니까?

□ ① 사전에 훈련내용에 대한 충분한 지식이 없었기 때문에
□ ② 우선 쉽게 훈련받을 수 있는 직종을 선택하다 보니까
□ ③ 훈련에 대한 안내를 받을 수 있는 정보나 상담이 없었기 때문에
□ ④ 기타 (구체적으로:)

C. 훈련 상담과 취업알선 서비스에 대한 질문입니다. 해당항목에 "✓" 표시를 해주십시오.

C1. 훈련을 수강하기 위해 지원할 당시 직업안정기관(고용안정센터, 인력은행, 시군구 취업알선센터 등)의 직업상담원으로부터 훈련과 관련하여 안내·상담을 받으신 적이 있습니까?

□ ① 있다 □ ② 없다 → C2로 가세요

C1-1. 당시 직업안정기관의 훈련 안내·상담에 대하여 얼마나 만족하십니까?

□ ① 아주 불만족 □ ② 약간 불만족 □ ③ 보통

□ ④ 약간 만족 □ ⑤ 매우 만족

C2. 훈련을 수강하기 위해 지원할 당시 훈련기관에서 훈련과 관련하여 안내・상담을 받으신 적이 있습니까?

□ ① 있다 □ ② 없다 → C3으로 가세요

C2-1. 당시 훈련기관으로부터 제공받은 훈련 안내・상담에 얼마나 만족하십니까?

□ ① 아주 불만족 □ ② 약간 불만족 □ ③ 보통
□ ④ 약간 만족 □ ⑤ 매우 만족

C3. 훈련 중 또는 훈련 후 공공직업안정기관(고용안정센타, 인력은행, 시군구 취업알선센터 등)으로부터 일자리를 알선 또는 소개받은 적이 있습니까?

□ ① 있다 □ ② 없다 → C5로 가세요

C3-1. 당시의 일자리 알선・소개에 대해 귀하는 얼마나 만족하십니까?

□ ① 아주 불만족 □ ② 약간 불만족 □ ③ 보통
□ ④ 약간 만족 □ ⑤ 매우 만족

C4. 훈련 중 또는 훈련 후 훈련기관(직업전문학교, 학원 등)에서는 일자리를 알선하거나 소개하는 등 훈련생의 취업을 위해 어느 정도 노력을 기울였다고 생각하십니까?

□ ① 많은 노력을 하였다
□ ② 많은 노력을 하였으나 결과가 없었다
□ ③ 별로 노력을 하지 않았다 □ ④ 전혀 없었다

C5. 훈련 후 취업・창업을 지원하기 위한 지원 중에서 가장 중요하다고 생각하시는 하나만 고르세요.

□ ① 취업 또는 구직정보 제공
□ ② 구직관련 심층 상담
□ ③ 훈련기관 또는 훈련과정에 대한 정보 제공
□ ④ 직업훈련 관련 심층 상담
□ ⑤ 기타 (구체적으로: _____)

D. 직업훈련을 받기 이전의 직장 상황에 대한 질문입니다. 해당 항목에 "✓" 표시를 해주십시오.

D1. 취업, 창업, 자영업, 가족의 일을 돕는 경우들을 모두 일하는 것으로 볼 때, 훈련을 받기 전 1년 동안에 주로 일을 하고 계셨습니까?
□ ① 일하고 있었음
□ ② 일하고 있지 않았음 → E1으로 가세요

D2. 훈련을 받기 전에 일하셨던 곳(직장)에서는 얼마나 오래 동안 일하셨습니까?
(　　)년 (　　)개월

D3. 훈련을 받기 이전에 일하셨던 곳의 전체 종업원수(고용주 및 무급 가족종사자 제외)는 얼마나 됩니까?
□ ① 1~4인 □ ② 5~9인 □ ③ 10~29인 □ ④ 30~49인
□ ⑤ 50~69인 □ ⑥ 70~99인 □ ⑦ 100~299인 □ ⑧ 300~499인
□ ⑨ 500~999인 □ ⑩ 1000인 이상

D4. 훈련을 받기 이전에 일하셨던 곳의 고용형태는 무엇이었습니까?
□ ① 정규직 근로자 □ ② 비정규직 근로자
□ ③ 보수 없이 가족의 일원이 경영하는 곳에서 일함
□ ④ 종업원 없는 자영업자 □ ⑤ 종업원 있는 고용주

D5. 근무시간 형태는 어떠했습니까?

□ ① 전일제 근무 □ ② 시간제 근무(파트타임, 아르바이트 등)

D6. 훈련을 받기 이전에 일하셨던 곳(직장)에서의 수입은 얼마였나요?

월 평균 _____만원 (상여금, 수당 포함, 세금 제외)

D7. 훈련을 받기 전에 일하셨던 곳(직장)을 그만둔 이유 중 가장 중요한 것 하나만 고르세요.

□ ① 적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아
□ ② 자기·가족사업을 하려고
□ ③ 결혼, 육아, 가사 등 개인 사정으로
□ ④ 건강상의 이유로
□ ⑤ 학업, 군복무 등으로 인해
□ ⑥ 작업시간 또는 환경이 나빠서
□ ⑦ 소득 또는 보수가 적어서
□ ⑧ 일이 임시적이거나 장래성이 없어서
□ ⑨ 정년퇴직
□ ⑩ 계약기간 만료
□ ⑪ 폐업·도산
□ ⑫ 정리해고
□ ⑬ 명예퇴직, 권고사직
□ ⑭ 기타 ( )

D8. 훈련 받기 전에 하셨던 일과 훈련 받으신 교육내용이 일치 하였습니까?

□ ① 거의 일치한다 □ ② 약간 일치하는 편이다
□ ③ 별로 관계가 없다 □ ④ 전혀 관계가 없다

E. 훈련 참가 후 경제활동상태 변화에 대한 질문입니다. 해당보기에 "✓" 표시를 해주십시오.

E1. 훈련 후(훈련을 수료하거나 중도에 그만 둔 후) 지금까지 수입을 목적으로 조금이라도 일하신 적이 있습니까?

□ ① 예 □ ② 아니오 → E16으로 가세요

E2. 훈련 후 첫 일자리(창업포함)에서 얼마나 오래 동안 일하셨습니까?

□ ① 1주일 미만 □ ② 1주일~1개월 미만

□ ③ 1개월 이상 : ( ) 개월

E3. 훈련 후 첫 일자리(창업포함)를 구하는데 까지 걸린 기간은 얼마나 됩니까?

□ ① 1주일 미만 □ ② 1주일~1개월 미만

□ ③ 1개월 이상 : ( ) 개월

E4. 훈련 후 첫 일자리(창업포함)를 얻기 까지 어떻게 구직활동을 하셨습니까?

□ ① 지속적으로 □ ② 가끔씩(간헐적으로)

□ ③ 거의 하지 않았음

E5. 귀하께서 훈련 후 첫 일자리(창업포함)를 구할 때까지 몇 군데나 직장을 알아보셨습니까?

(※ 입사원서를 제출하였다거나, 면접을 보았거나, 혹은 구체적으로 알아본 횟수)

( ) 군데

E6. 훈련 후 첫 일자리(창업포함)의 전체 종업원수(고용주 및 무급가족종사자 제외)는 얼마나 됩니까?

□ ① 1~4인 □ ② 5~9인 □ ③ 10~29인 □ ④ 30~49인
□ ⑤ 50~69인 □ ⑥ 70~99인 □ ⑦ 100~299인 □ ⑧ 300~499인
□ ⑨ 500~999인 □ ⑩ 1000인 이상

E7. 훈련을 받은 후 첫 일자리(창업 포함)와 귀하께서 받은 훈련직종은 얼마나 일치하였습니까?

□ ① 거의 일치한다 □ ② 약간 일치하는 편이다
□ ③ 별로 관계가 없다 □ ④ 전혀 관계가 없다

E8. 훈련 참가 후 처음 일하셨던 곳에서 고용형태는 무엇이었습니까?

□ ① 정규직 근로자 □ ② 비정규직 근로자
□ ③ 보수 없이 가족의 일원이 경영하는 곳에서 일함
□ ④ 종업원 없는 자영업자 □ ⑤ 종업원 있는 고용주

E8-1. 수입은 얼마였습니까?

월평균 _____만원 (상여금, 수당 포함, 세금 제외)

E9. 훈련 참가 후 첫 일자리(창업포함)에서 근무시간 형태는 다음 중 어떤 것이었습니까?

□ ① 전일제 근무 □ ② 시간제 근무

E9-1. 시간제 근무를 하셨다면 그 주된 이유는 무엇입니까?

□ ① 아이를 돌보려고
□ ② 가사일 때문에
□ ③ 학업을 위하여
□ ④ 전일제 직장을 구할 수 없을 것 같아서
□ ⑤ 다른 일(직장)을 같이 하려고
□ ⑥ 건강 등 개인사정으로
□ ⑦ 기타 ( )

E10. 훈련을 받은 후 처음으로 일하셨던 곳을 그만두었다면 그 이유 가운데 가장 중요한 것 하나만 고르세요.

□ ① 적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아
□ ② 자기·가족사업을 하려고
□ ③ 결혼, 육아, 가사 등 개인 사정으로
□ ④ 건강상의 이유로
□ ⑤ 학업, 군복무 등으로 인해
□ ⑥ 작업시간 또는 환경이 나빠서
□ ⑦ 소득 또는 보수가 적어서
□ ⑧ 일이 임시적이거나 장래성이 없어서
□ ⑨ 정년퇴직
□ ⑩ 계약기간 만료
□ ⑪ 폐업·도산
□ ⑫ 정리해고
□ ⑬ 명예퇴직, 권고사직
□ ⑭ 기타 ( )

E11. 훈련 후 일주일 이상 일한 곳(직장, 일자리, 사업)은 몇 군데나 됩니까? ( ) 군데

E11-1. 한 군데에서 일하신 기간은 평균해서 얼마나 됩니까?
( ) 개월

E12. 훈련 참가 후 현재까지 귀하의 주된 고용형태는 무엇이었습니까?

□ ① 정규직 근로자 □ ② 비정규직 근로자
□ ③ 보수 없이 가족의 일원이 경영하는 곳에서 일함
□ ④ 종업원 없는 자영업자 □ ⑤ 종업원 있는 고용주

E13. 훈련 참가 후 현재까지 귀하의 주된 근무시간 형태는 무엇이었습니까?

□ ① 전일제 근무 □ ② 시간제 근무

E13-1. 주로 시간제 근무를 하셨다면 그 주된 이유는 무엇입니까?

□ ① 아이를 돌보려고 □ ② 가사일 때문에
□ ③ 학업을 위하여
□ ④ 전일제 직장을 구할 수 없을 것 같아서
□ ⑤ 다른 일(직장)을 같이 하려고
□ ⑥ 건강 등 개인사정으로
□ ⑦ 기타 ( )

E14. 귀하께서 받은 직업훈련이 취업(또는 창업) 능력을 높이는데 얼마나 도움이 되었습니까?

□ ① 큰 도움이 됨 □ ② 약간 도움이 됨
□ ③별로 도움이 안됨 □ ④전혀 도움이 안됨

E15. 귀하가 예전에 일했던 직종과 취업(창업)한 직종이 얼마나 일치합니까?

□ ① 거의 일치함 □ ② 약간 일치함
□ ③ 별로 관계없음 □ ④ 전혀 관계없음

E15-1. 임금수준은 차이가 있습니까?

□ ① 예전보다 높다 □ ② 비슷하다
□ ③ 예전보다 낮다

E16. 앞으로 1년 이내에 구직할 의사가 있습니까?

□ ① 있음 □ ② 없음

F. 다음은 인적사항에 관한 질문입니다

F1. 학력	① 초졸 이하 ② 중졸 ③ 고졸 ④ 전문대졸 ⑤ 대학졸업 이상
F2. 최종학교 졸업년도	19___ 년도
F3. 귀하는 사실상 가구의 생계를 책임지고 계십니까?	① 예→ F5로 가세요 ② 아니오
F4. 아니라면 사실상 생계를 책임지고 있는 분과 어떤 관계입니까?	① 배우자 ② 자녀 ③ 부모 ④ 기타
F5. 본인을 제외한 가구원 수는?	___명
F6. 배우자가 있습니까?	① 예 ② 아니오 → **F8로 가세요**
F7. 귀하의 배우자는 직업이 있습니까?	① 예 ② 아니오
F8. 귀하와 배우자를 제외한 취업가구원의 수는?	___명
F9. 귀하 가계의 총소득은 월 평균 얼마나 됩니까?	월평균 ____ 만원
F10. 현재 귀하 가계의 월평균 생활비는 얼마 입니까?	월평균 ____ 만원

바쁘신 중에 끝까지 성의 있게 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.