

규제연구 제19권 제2호 2010년 12월

실업자 훈련 종류별 노동시장 성과의 비교

강 순 희*

본고에서는 실업자 훈련을 대상 등에 따라 나누는 것이 타당한지에 대한 검증의 일환으로 세부 훈련 종류별 노동시장 성과를 비교분석하였다. 분석결과, 전직실업자 훈련이나 우선선정직종 훈련의 수료, 자격증 취득, 취업 등 노동시장 성과가 다른 훈련에 비하여 더 좋을 것이라는 선행연구나 기초분석에 기초한 가설은 지지되지 않았다. 다만, 지역실업자 훈련 등 기타 훈련의 성과가 가장 나쁠 것이라는 가설은 채택되었다. 가설이 지지되지 않은 이유는 분석에 사용한 변수로써는 관찰되지 않는 훈련 참여자의 훈련에 임하는 태도나 개인적 환경 이외로, 훈련프로그램의 설계·전달과정 등의 내실화 정도가 영향을 미쳤기 때문으로 보인다. 실업자 훈련을 세부 종류별로 나누는 우선적인 근거가 훈련의 재원에 의한 것이다 보니 훈련의 취지에 따른 적합한 대상의 선발, 특화된 프로그램 및 전달방법의 개발 등에 대한 고려는 소홀하였을 것이라는 판단이다. 현재 훈련 종류별 구분의 근거를 점검하여 정비하고, 사전상담과 안내, 훈련생 선발, 특성에 맞춘 훈련내용과 훈련기간을 고려한 프로그램 개발, 연계프로그램 마련, 훈련기간 중 생계비 등 훈련이수를 위한 지원책 마련이 강구되어야 실업자 훈련의 성과를 제고하고자 하는 세부 종류별 훈련 구분은 의미를 가질 수 있다고 본다.

핵심용어: 실업자 훈련 종류, 수료효과, 훈련의 취업 및 자격증 취득효과

* 한국노동연구원, 서울시 영등포구 은행길 35 한국노동연구원 인적자본연구본부(shkang@kli.re.kr)

** 본 논문은 한국노동경제학회 2010년 하계학술대회에서 발표한 것을 토론자 등의 지적을 반영하여 수정·보완한 것임. 두 분의 익명의 심사자의 유익한 지적에 대해서도 이 자리를 빌려 감사드린다.

접수일: 11/12, 게재확정일: 11/23

I. 문제제기

실업자에 대하여 직업훈련이 본격적으로 실시되기 시작한 것은 외환위기로 인한 실업대란 때부터이다. 2000년대에 들어 실업자가 감소하면서 그 규모가 축소되기도 하였지만, 새로이 드러나는 취약계층에 대한 훈련을 새 영역으로 포함하고 글로벌 경제위기하에서는 다시 그 규모를 크게 늘리는 등 실업자에 대한 직업훈련은 대표적인 적극적 노동시장정책으로 자리 잡아 왔다. 이와 같이 실업자에 대한 직업훈련이 강조되는 이유는 실업자 훈련이 실업기간 동안 훼손될 수 있는 직업능력을 보전, 향상시키는 본래적 기능 이외로 실업기간 중 인성 파괴를 최소화하고 훈련수당 등을 통하여 소득을 보전하는 등 사회정책적인 의미를 가지는 적극적 정책으로 평가되기 때문이다.

그러나 그간 이러한 실업자 훈련에 대하여는 많은 문제점이 지적되어 왔다. 이는 크게 두 가지로 요약할 수 있는데 훈련전달 과정의 효율성(efficiency) 문제, 그리고 훈련성과와 관련한 효과성(effectiveness) 문제이다. 초기 제도화 과정에서 나타난 훈련기관과 훈련생의 도덕적 해이(moral hazard), 프로그램 간 중복성과 지원의 형평성 문제 등이 전자의 대표적인 사례라면, 실업자 훈련의 낮은 예산효과성(budget-effectiveness), 자격증 취득이나 임금·취업효과가 낮다는 등의 지적은 후자의 대표적인 사례이다. 이러한 지적에 대응하여 정부는 사전상담제도의 도입, 훈련기관 선정과정의 개선, 직업훈련카드제 도입 등 모니터링, 평가 및 경쟁요소 강화, 그리고 최근의 직업능력개발계좌제의 도입 등 보완책을 강구하여 왔다.

그럼에도 불구하고 아직도 실업자 직업훈련에 대하여는 여러 가지 문제점이 지적되고 있다. 훈련의 효율성과 성과가 낮다는 점이 여전히 지적되고 있는데 그 원인 가운데 하나로 훈련프로그램의 중복성 문제가 거론된다[나영선 외(2007) 등]. 2008년 기준으로 실업자 훈련은 훈련대상에 따라 여덟 종류로 구분되어 있다. 각 훈련은 정책적 고려에 따라 필요할 때마다

신설되었는데 실제 대상이나 재원 등에서 보면 거의 비슷하다고 볼 수 있으며 그런 의미에서 중복성이 지적될 수 있다. 예를 들면, 신규실업자 훈련, 지역실업자 훈련, 우선선정직종 훈련은 고용보험가입, 즉 취업경험이 없는 실업자일 경우 누구나 신청할 수 있으며, 재원도 일반회계로 동일하다. 하지만 이러한 대상이나 재원의 중복성 자체가 문제인지는 검증이 필요하다. 세부 훈련 종류별로 분리하여 운영하는 것이 운영과정의 효율성을 가져오고 훈련의 질이나 성과를 높이는 것이라면 그러한 중복성은 별 문제가 되지 않을 것이다. 나아가 실업자의 세부대상별 인적 속성이나 사회경제적 배경, 정책 목표 등이 다르다면 훈련프로그램을 분리하여 대상에 맞게 특화하는 것이 오히려 훈련의 효율성이나 성과를 더 높일 수도 있을 것이다. 특히 각 세부 훈련 간 정책의 성과를 비교하여 문제점과 원인을 진단하고 프로그램별 개선 방안을 강구하는 데는 이러한 분리운영이 더 유용할 수도 있다.

그간 실업자 훈련에 대한 성과 평가는 국민경제적 측면에서의 평가와 자격증 취득, 취업 및 고용안정, 임금 효과 등 개인적 효과에 주목한 연구들이 주를 이루어 왔다. 이러한 연구들은 훈련의 성과, 즉 훈련 실시 전후 또는 훈련참가자와 비참가자 간에 성과의 차이가 있는지를 분석하는 것이 대부분이다. 실업자 훈련에 참가한 사람들에게 주목하여 그들 내에서 훈련 종류, 지역, 훈련공급기관 등 구체적인 특성의 차이에 초점을 맞추어 그들 사이에 성과에 차이가 있는지를 비교분석한 연구는 그리 많지 않다. 본고는 이러한 문제의식에서 출발하였다. 이는 실업자 훈련을 정책 대상에 따라 세부 종류별로 구분하는 것이 타당한지에 대한 검증의 일환이기도 하다.

II. 이론적 배경

1. 선행연구

국내외를 막론하고 정부정책이나 개인의 정책프로그램 참가의 노동시장 성과를 평가함에 있어서 직업훈련의 노동시장 성과에 대한 연구는 단골 주제이다. 그것은 훈련프로그램이 대표적인 적극적 노동시장정책이고, 다른 정책에 비하여 정책의 대상이나 목표가 뚜렷하여 프로그램 참가 여부, 참가 시기 등을 명확히 구별할 수 있어 프로그램의 효과를 살펴보기에

용이하다는 점 때문인 것 같다.

직업훈련정책의 성과에 대한 평가는 국민경제적 차원과 개인적 차원으로 나누어 살펴볼 수 있다. 직업훈련이 숙련의 불균형을 해소하고 자원을 효율적으로 배분하여 실업률을 감소시키고, 이에 따라 국민경제적 성과를 높이는지 여부에 초점을 맞추는 것이 국민경제적 차원의 접근이다. 이 평가과정에서는 특히 정책에 대한 부정적 외부효과와 관련하여 사중손실(dead weigh loss)과 대체효과(substitute effect), 정책의 공평성과 효율성과 관련한 이른바 ‘크리밍(creaming)’ 또는 ‘체리 피킹(cherry picking)’ 현상,¹⁾ 직업훈련기간 중 구직활동이 제한되는 잠김효과(lock-in effect), 프로그램 참가자들에 대한 낙인효과(stigma effect) 등이 주목을 받아 왔다. 그러나 이러한 거시경제적 차원에서 직업훈련의 성과를 분석하는 것은 관련 변수를 충분히 갖춘 자료가 부족하고 성과추정 방법론의 한계 등으로 인하여 분석이 용이하지 않아 미시적, 개인적 차원의 성과분석이 더 많이 이루어져 왔다.

Calmfors, Lar(1994)는 유럽 국가들에서 직업훈련은 숙련수급의 불일치를 해소하고 자원의 효율적 배분을 증가시키며 장기실업을 감소시키는 긍정적 효과가 있으나 사중손실과 대체효과 때문에 창출된 일자리 효과는 그리 크지 않음을 밝히고 있다. Anderson, Kathryn, H., V. Burkhauser and Jennie E. Raymond(1993)는 미국 테네시주의 직업훈련협력법(JTPA) 사례를 통하여 저학력자, 건강이 안 좋은 사람, 고교 중퇴자 등이 훈련에서 배제되는 ‘크리밍’ 현상이 발생함을 실증하고 있다. Card, David and Daniel Sullivan(1988)은 미국의 종합고용훈련법(CETA) 자료를 통하여 성인 남자의 경우 훈련 참여자의 취업확률이 비참여자에 비하여 훈련이 끝난 3년 후 2~5% 포인트 정도 높아져 직업훈련이 고용을 증가시킬 수 있음을 밝히고 있다.

우리나라의 경우 국민경제적 차원에서 직업훈련의 성과를 분석한 연구는 별로 없다. 다만 고용보험의 직업능력개발사업을 평가하는 과정에서 직업훈련의 직종과 대상의 편중과 그에 따른 직업훈련의 효과의 미흡을 지적하고 있는 강순희·이병희·김미란(2000), 김주섭·이병희·박성재(2004) 등과 취약계층의 낮은 직업훈련 참가와 성과미흡을 지적하고 있는 류기

1) 직업훈련을 제공하지 않았더라도 훈련을 받았을 사람에게 훈련을 제공하여 정책의 순효과가 줄어드는 것이 사중손실이며, 직업훈련으로 기능을 습득한 사람들이 기존에 일자리를 가지고 있던 사람들의 일자리를 대체하는 것이 대체효과, 그리고 훈련기관들이 훈련효과가 클 수 있는 사람들을 우선 선택하여 서비스를 제공하는 것을 ‘크리밍’ 또는 ‘체리피킹’ 현상이라 함. 이와 관련한 논의는 Le Grand, J and Bartlett, Will(1993), 최강식(2000), 김안국·김미숙·김미란(2004) 등을 참조할 것.

철·류재술(1999), 실업자 훈련 재취업효과의 하락과 저학력, 저소득자의 재취업효과가 상대적으로 높다는 나영선·이상준(1999) 등이 부분적으로나마 국민경제적 측면에서 직업훈련의 성과를 보고자 한 연구라 할 수 있다. 김주섭·이병희·박성재(2004)는 정부의 훈련비지원이 기업의 훈련투자를 촉진하고 생산성을 높이는 효과가 있음을 밝히고 있기도 하다. 이 외로 강순희·유완식·김미란 외(1999)는 실업자 직업훈련의 예산지출액 당 취업자 수를 예산 효율성이라 정의하여 훈련 종류별로 예산효율성의 차이가 크데 그 상당부분은 훈련비단가 지원방식의 경직성에서 비롯된 것임을 밝히고 있기도 하다.

미시적·개인적 직업훈련의 성과 평가는 훈련에 참가한 개인들이 얻은 이득에 주목한 것으로 주로 취업, 임금, 고용안정, 자격증 취득 등의 성과에 대한 평가로 이루어진다. 이러한 성과 평가는 분석 자료의 구축과 평가방법이 관건이다. 그간의 연구를 보면 평가를 위하여 별도의 조사 또는 훈련 관련한 통계 DB를 분석하거나, 최근 들어서는 다양한 패널조사 자료가 구축됨에 따라 이를 이용한 분석이 활발히 이루어지고 있기도 하다. 성과평가 방법론으로는 훈련에 참가한 개인의 성과 중 훈련으로 인한 순수성과를 찾아내는 것이 중요한데 설문조사에 기초한 단순한 비교분석이외로 대다수는 다양한 회귀분석방법이나 매칭방법, 고정효과모형, Heckman의 두 단계 모형 등을 이용하고 있다²⁾.

우리나라에서 실업자 직업훈련의 성과를 분석한 연구들을 보면, 자료와 방법론이 다르더라도 대다수의 연구는 전체적이든 부분적이든 실업자 직업훈련이 재취업을 포함한 고용이나 취업 시 임금, 자격증 취득에 유의한 양의 효과를 보이고 있음을 실증하고 있다(나영선·이상준(1999), 류기철·류재술(1999), 정원오(1999), 강순희·이병희·김미란(2000), 강순희·노홍성(2000), 이병희(2000), 정택수·김철희(2001), 한국직업능력개발원(2001, 2002, 2003), 김우영(2002), 이명재·이상준(2003), 이상준(2003), 채창균·김미란(2004), 김주섭·이병희·박성재(2004), 유경준·이철인(2007), 채창균 외(2008), 이병희 외(2009) 등).

그런데 실업자 직업훈련의 성과는 참가자 내에서도 그 인적속성과 사회경제적 배경, 그리고 참가한 훈련의 종류나 훈련제공 기관의 특성 등에 따라 달리 나타날 것이다. 특히, 그간 실업자 훈련은 대상에 따라 훈련의 종류를 달리하여 제공하여 왔는데 이렇게 실업자를 세부 대상으로 나누어 훈련을 실시하는 것이 효과적이지를 살펴보기 위해서는 이들 세부 훈련 중

2) 성과평가 방법론 및 관련 선행연구에 대한 자세한 논의는 김안국·김미숙·김미란(2004)을 참조할 것.

류 간에 성과에 차이가 있는지를 살펴볼 필요가 있다. 실업자 직업훈련을 세부적인 종류에 따라 성과를 분석한 연구는 남재량(2004), 채창균 외(2008), 이병희 외(2009) 등이 거의 전부이다. 남재량(2004)은 고용촉진훈련에 주목하여 헤저드 모형을 통하여 세부훈련 간 실업탈출확률(재취업가능성)을 비교분석하고, 고용촉진훈련 참가자를 대상으로 한 이항로짓분석을 통하여 훈련성과로서 취업 및 자격증에 미치는 요인을 밝히고 있다. 그는 고용촉진훈련이 다른 종류의 실업자 훈련에 비하여 재취업가능성이 낮으며, 고용촉진훈련의 성과를 높이기 위해서는 사전 상담과 안내, 충분한 훈련기간, 훈련기간 중 생계지원이 중요하다는 점을 결론으로 제시하고 있다. 채창균 외(2008)는 훈련의 성과를 취업가능성 및 정규직 취업가능성(이항로짓분석), 취업 시 소득(OLS 모형), 훈련이수 후 첫 일자리로의 이행기간과 근속기간(헤저드 모형)에 주목하여 분석하고 있다. 그들은 전직실업자 훈련이 다른 훈련에 비하여 취업가능성이나 정규직 취업가능성을 높이는 효과가 크며, 전직실업자 훈련과 우선선정직종 훈련이 다른 훈련과 달리 첫 일자리 취득에 긍정적인 효과를 미치고 있음을 밝히고 있다. 하지만 모든 실업자 훈련에서 소득효과나 첫 일자리 근속효과는 나타나지 않음을 실증하고 있다. 이병희 외(2009)는 성향점수매칭(PSM) 방법을 통하여 전직실업자 훈련의 노동시장 성과를 분석하고, 나머지 고용보험의 적용을 받지 않은 실업자를 대상으로 한 훈련은 별도로 그들 간에서 성과의 차이가 어떠한지를 분해분석을 통하여 밝히고 있다. 전직실업자 훈련은 재취업에 긍정적인 역할을 미치나 임금에는 영향을 못 미치며, 나머지 훈련 간에서는 신규실업자 훈련이 취업성도가 가장 좋은 것으로 나타나고 있다고 한다.

2. 자료

직업훈련에 참여하여 훈련을 잘 받고, 자격증을 취득하면 취업이 용이할 것이며 또한 고용안정성이나 임금도 높을 것이다. 이러한 측면에서 본 연구에서는 직업훈련정보망(HRD-Net)의 원시자료를 이용하여 훈련 종류별 기초분석과 훈련수료, 자격취득, 취업성도에 초점을 맞추어 훈련성과를 비교분석할 것이다. 훈련수료, 자격취득의 성과분석에서는 각 년도의 경기상황 등이 노동시장 성과에 영향을 미칠 수 있다고 보아 2006~2008년 3개년도 각각을 분석하여 비교하고자 한다. 취업성과를 훈련 종류 간에 비교분석함에 있어서는 직업훈련정보망(HRD-Net) 자료와 고용보험 DB를 개인 식별변수로서 결합한 자료를 활용할 것이나,

HRD-Net 원시자료의 취업정보를 활용한 분석도 참고로 제시하고자 한다. 취업 유무는 고용보험 DB상에 고용보험가입 일자리 이력정보를 이용하였는데 2008년 중에 훈련을 종료한 사람을 대상으로 훈련종료 이후 2009년 6월 이내에 고용보험을 취득한 경험이 있는지 여부로 파악하였다.

취업 여부와 관련하여 HRD-Net의 DB에서도 훈련생의 훈련 이후 취업 여부를 확인하는 내용이 있으나 훈련기관이나 고용지원센터 등에서 기록한 것이어서 정보도 불충분할 뿐만 아니라 취업 여부 및 취업 내용의 정확성이 떨어지는 문제가 있다. 하지만 HRD-Net 자료와 고용보험 DB를 결합한 자료를 가지고 분석하는 방법에도 문제점이 없는 것은 아니다. 대표적인 것이 훈련 이후 훈련생의 경제활동상태를 부분적으로 밖에 파악할 수 없다는 점이다. 훈련생은 훈련 이수 후 고용보험가입사업장으로의 취업뿐만 아니라 창업 등 다른 형태로 취업을 할 수도 있는데 이런 경우는 파악이 안 되기 때문에 실제 재취업률을 과소평가할 가능성이 높다. 또한 훈련 이후의 미취업 상태로의 이행 등을 분석하는 것이 불가능하며, 취업의 경우에도 행정 DB에 수록되는 정보의 제약 때문에 임금이나 고용형태의 변화나 그 효과 등을 구체적으로 파악하기가 힘들다³⁾. 그럼에도 불구하고 고용보험 가입사업장이 지속적으로 확대됨에 따라 고용보험 피보험자 자격취득은 취업정보로서 공신력과 대표성이 커지고 있으며, 또한 고용보험가입 사업장으로의 취업이 상대적으로 양호한 일자리를 대표하는 것으로 볼 수 있기에 본 자료를 활용한 분석은 상당한 장점을 가지고 있다.

3. 실업자 훈련의 종류

2008년 현재 실업자를 대상으로 한 직업훈련에는 여덟 종류가 있다.

전직실업자 훈련은 고용보험 적용사업장에서 실직한 15세 이상인 자가 재취업을 위해 훈련을 받은 경우 훈련비와 훈련수당을 지원하는 훈련으로서, 훈련과정은 1개월 이상~1년 이하이며, 취업 전 3회까지 훈련수강이 가능하다. 신규실업자 훈련은 신규 미취업자 등 고용보험의 적용을 받지 않는 만 15세 이상의 실업자가 받을 수 있는 훈련으로 훈련기간과 지원내용은 전직실업자 훈련과 동일하다. 우선선정직종 훈련은 정부가 기간산업이나 국가전략산업

3) 고용보험전산망에 기록된 임금이나 고용형태, 학력 등은 고용보험피보험자격 취득 시점의 상황으로 그 이후 변화를 반영하지 못하며, 그나마 2006년부터 임금항목은 삭제되었음.

중 인력이 부족한 직종, 그 밖에 인력양성이 필요한 직종의 신규인력 양성을 위하여 대한상공회의소, 민간직업훈련기관 등에 실업자 등을 위탁하여 실시하는 훈련이다. 대상자는 만 15세 이상의 실업자나 비진학 청소년이며, 훈련은 6개월 이상의 장기 과정이다. 지역실업자 훈련은 시군구가 운영하는 기존의 고용촉진훈련을 말하는데, 일반실업자, 비진학청소년은 물론이고 취업보호대상자, 영세농어민, 자영업자, 고령자, 장애인 등 대부분의 취약계층을 대상으로 하며, 훈련기간은 1개월 이상에서 1년 이하이다. 다만, 훈련생의 기능습득 정도, 훈련직종의 특성 등을 고려하여 1월 미만의 훈련도 실시할 수 있다. 자활직업 훈련(2008년 사업 종료)은 국민기초생활보장법상의 수급자가 받을 수 있는 훈련이다. 훈련기간은 1개월 이상 1년 이하이다. 여성가장 훈련은 생계나 가사부담으로 일반 훈련과정에 참여하기 어려운 여성가장 실업자의 취업을 지원하기 위한 훈련이다. 고용보험적용여부와 관계없이 받을 수 있지만 고용보험미적용자를 우선 선발한다. 훈련기간은 1개월 이상 1년 이하이다. 이 이외로 영세자영업자를 대상으로 하는 영세자영업자 훈련과 북한이탈주민을 대상으로 하는 새터민 훈련이 실업자 직업훈련에 포함된다. 재원은 전직실업자 훈련과 우선선정직종 훈련만이 고용보험기금이며 나머지는 일반 및 특별회계예산이다.

본고에서 기초분석은 세부 종류별로 다 분석하되, 성과분석에서는 훈련의 규모, 대상, 지원형태, 재원 등을 고려하여 전직실업자 훈련, 신규실업자 훈련, 우선선정직종 훈련, 그리고 기타 훈련의 네 유형으로 나누어 비교분석하고자 한다.⁴⁾

Ⅲ. 기초분석과 연구가설

1. 기초통계

의환위기 직후 급증하였던 실업자 훈련은 그 이후 경제상황이 호전되고 실업률이 안정됨에 따라 그 규모를 줄여 시행하여 오다가 2008년 이후 닥친 국제 경제위기로 인하여 다시

4) 기타 훈련 내에서도 세부 대상은 조금씩 다르나 대체로 고용보험의 적용을 받지 못하는 상대적으로 더 열악한 취약계층을 주 대상으로 하며, 또한 각 훈련의 규모도 미미하고 재원도 일반회계를 중심으로 하고 있다는 점에서 하나의 유형으로 포괄하였음.

그 실시 규모를 확대하였다. 이와 같이 실업자 훈련의 규모는 실업률 상황과 긴밀히 연동하여 왔다.5)

그런데 실업자 훈련 종류에 따라 노동시장 성과가 달리 나타난다면 그 이유는 순수한 훈련의 차이만이 아니라 각 훈련에 참여하는 훈련생의 인적 속성이나 여건 등이 다르기 때문일 수도 있다. 그 가운데 대표적인 영향 요인으로 볼 수 있는 성, 연령, 학력 등 인적속성과 훈련이전의 경제활동상태, 특히 실직기간이 훈련 종류별로 어떻게 나타나는지를 먼저 살펴볼 필요가 있다.6) 분석대상은 HRD-Net 자료에서 각 훈련 종류별로 2008년 한 해 실업자 훈련에 참가한 사람들이다.7)

〈표 1〉 훈련 종류별 참여자의 인적특성

(단위: %, 명)

	실업자 훈련 종류							
	전직 실업자	신규 실업자	우선 선정직종	여성가장	지역 실업자	자활	영세 자영업	새터민
남	39.48	38.71	74.88	-	23.05	23.84	33.23	16.88
여	60.52	61.29	25.12	100.00	76.95	76.16	66.78	83.12
20세 미만	0.56	7.70	13.45	0.14	11.35	9.81	0.05	2.31
20~29세	40.73	46.12	39.19	5.02	27.85	16.79	5.46	26.82
30~39세	37.55	24.59	23.78	34.43	35.37	32.12	24.90	45.20
40~49세	14.22	14.82	11.40	43.79	18.71	31.98	41.05	19.31
50~59세	5.45	5.25	7.69	15.55	5.86	8.50	22.58	4.28
60세 이상	1.50	1.52	4.50	1.09	0.86	0.80	5.97	2.08
중졸이하	5.26	7.58	15.07	17.89	12.41	25.44	16.10	20.12
고졸	51.82	53.43	51.61	64.21	63.35	64.83	60.90	68.56
전문대졸	23.36	15.91	17.25	8.77	13.54	4.43	9.12	6.47
대졸	19.10	22.43	15.75	8.90	10.51	5.09	12.45	3.82
대학원졸	0.45	0.61	0.31	0.23	0.18	0.22	0.46	-
인원수 계	72,223 (60.7)	15,491 (13.0)	20,149 (16.9)	2,213 (1.9)	4,521 (3.8)	1,376 (1.2)	2,161 (1.8)	865 (0.7)

5) 1998~2008년간 실업률과 실업자 훈련인원의 상관계수는 0.901임.

6) 훈련의 노동시장 성과에 영향을 미칠 수 있는 요인으로는 훈련의 내용외의 경제상황, 훈련참가자의 인적 속성과 훈련참가태도, 가족상황, 그리고 훈련이전의 경제활동상태 등을 들 수 있으나 태도나 가족상황 등은 파악이 불가능하여 분석에서 고려할 수 없었음.

7) 훈련시작일이 2008년 1월~12월 사이이고 2009년 6월 30일 현재 훈련이 종료된 경우를 분석대상으로 하였으며, 2회 이상 훈련에 참가한 경우에는 최근 훈련을 기준으로 함.

자료: HRD-Net 원시자료

2008년에 실업자 직업훈련에 참여한 사람은 총 118,999명인데 훈련 종류별로 보면, 전직 실업자 훈련 참여자가 60.7%로 가장 많으며, 우선선정직종 훈련, 신규실업자 훈련, 지역실업자 훈련, 여성가장 훈련, 영세자영업자 훈련, 자활직업 훈련, 새터민 훈련 등의 순으로 나타난다. 남성보다 여성의 참여비중이 높는데, 이러한 특성은 우선선정직종 훈련을 제외한 모든 훈련과정에서 동일하며, 특히 지역실업자 훈련, 자활직업 훈련, 새터민 훈련 등 취약계층을 위한 훈련에서 여성의 참여비중이 월등히 높다. 연령별로 보면, 20세 미만의 경우 비진학 청소년이 주된 훈련 대상인 우선선정직종 훈련과 신규 미취업자를 대상으로 하는 신규실업자 훈련에 많이 참여하고 있다. 나머지 모든 연령대에서는 전직실업자 훈련 참여가 가장 많으며, 우선선정직종 훈련, 신규실업자 훈련 순으로 나타난다. 학력별로는 모든 학력 층에서 전직실업자 훈련 참여자가 가장 많다(<표 1> 참조).

<표 2> 훈련 종류별 참여자의 실직기간

(단위: %)

	실직기간				
	3개월 미만	3~6개월 미만	6~12개월 미만	12개월 이상	실직기간 없음
전직실업자 훈련	49.27	11.38	10.0	28.51	0.84
신규실업자 훈련	22.88	1.21	1.5	9.56	64.84
우선선정직종 훈련	33.49	6	6.77	22.29	31.46
여성가장 훈련	34.88	5.02	5.6	29.06	25.44
지역실업자 훈련	31.79	7.68	8.41	52.13	-
자활직업 훈련	24.64	1.89	2.91	22.31	48.26
영세자영업자 훈련	28.78	1.11	1.16	5.6	63.35
새터민 훈련	19.31	1.27	1.62	11.79	66.01
전체	41.4	8.5	7.9	25.3	16.9

자료: HRD-Net 원시자료

훈련에 참여하기 전 실직기간을 훈련 종류별로 살펴보면(<표 2> 참고), 12개월 이상 실업상태에 있다 훈련에 참가한 장기 경력단절 실업자가 전체의 4분의 1 이상을 차지하고 있으며 그 비중은 지역실업자 훈련, 여성가장 훈련, 전직실업자 훈련에서 장기실업자 훈련 순으로

높게 나타나고 있다. 반면에 신규실업자 훈련은 실직기간이 없거나 3개월 미만이 대다수를 차지하고 있어 다른 조건이 동일하다면 훈련의 노동시장 성과가 좋을 수 있음을 시사하고 있다.

2. 연구가설

이상의 선행연구나 기초분석에서 볼 때 실업자 훈련의 성과는 훈련 종류에 따라 달리 나타날 수밖에 없을 것으로 보인다. 훈련 종류에 따라 훈련의 규모나 대상이 크게 다르며 또한 훈련전달체계나 지원형태, 재원 등도 차이가 있기 때문이다. 그렇다면 훈련참가자의 인적속성이나 노동시장 이력, 훈련의 일반적 특성 등 관찰 가능한 변수들을 통제하여 분석하였을 때도 훈련성과에 차이가 나타날지가 궁금하여진다. 즉, 이러한 변수로써만은 관찰되지 않는 각 훈련이 가지는 고유한 특성, 그리고 개인의 특성 등이 있어 이 경우에도 훈련 종류 사이에 성과의 차이가 존재할 수 있다. 이러한 가정에서 다음과 같은 연구가설을 설정하여 본다.

직업탐색이론에 의하면 미래 일자리의 기대근속기간이 길거나 유보임금이 높을수록 탐색기간이 길어진다. 실업을 경험한 사람은 그렇지 않은 사람에 비하여 실업의 학습효과로 인하여 기대근속기간이나 유보임금 등을 낮추고 구직활동이나 훈련 참여 등을 열심히 하여 직업탐색기간을 줄이려고 노력할 것이다. 이러한 이유로 전직실업자 훈련 참가자는 실업경험이 없는 신규실업자 훈련 참가자에 비하여 다른 조건이 동일하더라도 훈련몰입도나 자격증 취득률이 높고, 찾는 일자리에 대한 기대수준이 현실적이어서 취업이 더 용이할 것이다.

연구가설 1-1: 전직실업자 훈련의 수수료율은 신규실업자 훈련에 비하여 더 높다.

연구가설 1-2: 전직실업자 훈련의 자격증 취득률은 신규실업자 훈련에 비하여 더 높다.

연구가설 1-3: 전직실업자 훈련의 취업률은 신규실업자 훈련에 비하여 더 높다.

우선선정직종 훈련은 정부가 지정한 제한된 직종의 훈련이기에 이 프로그램에 참여하는 사람은 훈련에 대한 몰입도가 더 클 것이고 따라서 수수료율이나 취업, 자격증 취득 등의 성과도 다른 훈련에 비하여 더 나올 것이다.

연구가설 2-1: 우선선정직종 훈련의 수수료율은 다른 훈련에 비하여 더 높다.
 연구가설 2-2: 우선선정직종 훈련의 자격증 취득률은 다른 훈련에 비하여 더 높다.
 연구가설 2-3: 우선선정직종 훈련의 취업률은 다른 훈련에 비하여 더 높다.

지역실업자 훈련, 여성가장 훈련, 자활 훈련 등 기타 훈련에 참가하는 사람은 기본적인 인적속성에서 드러나는 것 이상으로 취약한 계층이며 훈련프로그램이나 전달체계 등도 상대적으로 열악하여 훈련수수료율도 낮고 훈련의 성과도 가장 나쁠 것이다.

연구가설 3-1: 기타 훈련의 수수료율은 다른 훈련에 비하여 가장 낮다.
 연구가설 3-2: 기타 훈련의 자격증 취득률은 다른 훈련에 비하여 가장 낮다.
 연구가설 3-3: 기타 훈련의 취업률은 다른 훈련에 비하여 가장 낮다.

IV. 연구결과

1. 분석모형과 변수

이상에서 우리는 훈련 후 노동시장 성과에 영향을 줄 수 있는 주요한 요인들을 훈련 종류별로 살펴보았다. 이제 이러한 기술적인(descriptive) 분석을 참고삼아 관찰 가능한 여러 요인들을 통제된 상태에서 훈련 종류별로 훈련참가 후 노동시장 성과가 어떻게 다른 지를 분석하여 보자.

직업훈련을 받았을 경우 이러한 훈련이 자격증 취득이나 취업에 미치는 영향이 과연 존재하는지, 존재한다면 그 크기는 어느 정도인지는 이항로짓모형을 활용하여 분석하였다⁸⁾.

8) 본 연구는 직업훈련에 참가한 사람들만을 대상(choice-based data)으로 다수의 참가 훈련 종류 간 성과의 차이를 보고자 한 것으로서, 성과평가 방법론으로 흔히 사용되는 비교집단(훈련비참여집단) 구성을 통하여 참여와 비참여 두 집단 간 성과를 비교하는 준실험적 방법, 매칭방법 등을 바로 적용하기에는 어려움이 있어 훈련별 더미변수를 이용한 통제 방법을 이용하였다.

즉 취업이나 자격증 취득, 또는 수료 여부의 로그 승산비(odds ratio)를 종속변수로 하고 인적 특성을 비롯한 취업 가능성에 영향을 미칠 수 있는 요인들과 참여한 직업훈련의 종류를 더미변수로 도입한 로짓모형을 추정하여 훈련 더미변수 계수 추정치의 유의성과 그 크기를 살펴보는 것이다. 즉 추정을 위한 방정식은 다음과 같다.

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

여기서 L_i 는 훈련몰입 및 노동시장 성과측정 변수로서, 훈련수료 여부와 실업자 훈련 이수 후 2009년 6월까지의 자격증 취득 또는 취업 여부를 나타내는 더미변수이다. X_i 는 개인의 인적속성 및 노동시장 이력 등 고유한 특성을 통제하기 위한 통제변수의 벡터이며, T_i 는 참가한 훈련 종류의 더미변수이다. 구체적인 설명변수로서는 성, 연령, 학력, 고용보험이력, 실직기간, 실업자 훈련의 종류, 훈련기간, 훈련 직종, 훈련수료 시점 등이 고려되었다. 참여한 실업자 직업훈련의 종류는 기준변수를 전직실업자 훈련으로 하였으며, 이 훈련을 중심으로 다른 훈련들의 성과를 비교하여 분석하였다.

이제 실업자 훈련의 성과를 크게 훈련몰입도(수료율, 중도탈락율), 훈련이수 후 자격증 취득률, 그리고 취업률에 주목하여 살펴보기로 하자.

2. 훈련수료 효과

먼저 전반적인 훈련수료 현황을 살펴보기로 하자. 훈련참가자 중 78.3%가 훈련을 수료하고 있는데, 중도탈락자 중 과반은 조기취업(11.1%)으로 인한 것이어서 90% 가까운 훈련생들은 훈련과정을 끝까지 이수하거나 할 의향이 있음을 시사하고 있다. 수료율은 여자의 경우가 남자보다, 연령이 많을수록 더 높다. 전문대졸이 가장 높고, 다음으로는 대졸, 고졸, 중졸 이하 등이 순으로 나타나고 있다. 반면에 20세 미만자, 중졸 이하 및 대학원졸 이상자에서 순수한 중도탈락율이 상대적으로 높아 이 계층에 대한 훈련프로그램의 적절성, 또는 훈련을 중도에 그만 두게 되는 개인적 특성 등을 파악하고 대책을 마련할 필요가 있음을 시사하고 있다.

〈표 3〉 인적특성별 훈련수료율

	성		연령						학력				
	남	여	20세 미만	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	중졸 이하	고졸	전문대졸	대졸	대학원졸
훈련수료율	75.7	80.3	74.9	76.5	80.2	78.8	79.6	81.0	75.5	78.0	79.8	78.9	73.1
중도탈락율	12.0	9.6	14.9	11.3	9.4	10.4	10.8	10.5	14.2	11.2	8.6	9.3	13.8
조기취업률	12.34	10.12	10.27	12.24	10.39	10.85	9.58	8.6	10.33	10.8	11.6	11.8	13.0
전체인원	51,830	67,169	4,975	46,408	39,448	18,174	7,548	2,446	9,836	63,188	23,930	21,485	506

자료 : HRD-Net 원시자료.

다음은 2006년~2008년 3개년도 각각의 HRD-Net의 원시자료를 가지고 훈련수료 여부를 종속변수로 한 이항로짓분석을 실시한 결과를 살펴보자. 먼저 훈련 종류별로 보면, 전직실업자 훈련에 비하여 3개년 공통적으로 지역실업자 훈련, 여성가장 훈련, 자활 훈련 등 기타 훈련의 수료율이 높고, 우선선정직종 훈련은 수료율이 낮게 나타나고 있다. 또한 2008년을 제외하고는 신규실업자 훈련의 수료율이 전직실업자 훈련보다 더 양호한 것으로 나타나고 있다. 2008년도를 기준으로 승산비(odds ratio)를 통해 훈련 종류별 훈련수료 여부에 대한 효과를 보면, 다른 독립변수들의 수준이 일정할 때 신규실업자 훈련, 우선선정직종 훈련, 기타 훈련의 승산비는 각각 1.016, 0.199, 1.112로 나타난다. 이 가운데 유의하지 않은 신규실업자 훈련을 제외하면 우선선정직종 훈련의 훈련수료는 전직실업자 훈련에 비해 0.199배 감소하게 되고, 기타 훈련의 경우는 1.112배 증가하고 있다.

따라서 전직실업자 훈련의 훈련수료 효과가 신규실업자 훈련에 비하여 양호할 것이라는 가설 1-1이나 우선선정직종 훈련의 수료율이 가장 양호할 것이라는 가설 2-1, 그리고 기타 훈련의 수료효과가 가장 나쁠 것이라는 가설 3-1은 모두 기각되었다. 기타 훈련의 경우 수료율이 높은 것은 상대적으로 취약한 계층이어서 훈련 참여는 쉽지 않지만 일단 훈련에 참여하면 훈련을 끝까지 이수할 의향이 높고, 또한 훈련기간 중 생계보조적 지원금과 수당이 많기 때문으로 보인다. 전직실업자 훈련의 경우 훈련대상이 너무 많아 다양한 훈련수요를 제대로 반영하지 못하고 훈련이수 관리도 소홀하여 기대와는 달리 수료율이 낮으며, 우선선정직종 훈련의 경우에는 상대적으로 특화된 과정이어서 조기취업에 따른 중도탈락 등이 원인

일 것으로 보이나 정확한 원인에 대하여는 별도의 분석이 필요하다. 기타 변수에서는 훈련 기간이 길수록 수료율이 높게 나타나고 있다. 연령이 많을수록 수료율이 높다는 점이나 고졸자를 기준으로 볼 때, 전문대 졸업생의 수료율이 일관되게 높으며, 중졸과 대학원졸의 경우 수료율이 낮다는 점은 기초분석결과와도 일치한다. 하지만 기초분석 결과와는 달리 성별 수료율은 통계적으로 유의하지 않았다. 12개월 이상 장기실업 경험이 있는 사람의 경우 훈련수료율이 낮게 나타나고 있다(<표 4>).⁹⁾

3. 자격증 취득효과

실업자 훈련 이수 후의 자격증 취득현황을 살펴보면, 우선선정직종 훈련(49.7%)과 지역실업자 훈련(48.2%)의 경우 자격증 취득률이 높고, 다음으로 전직실업자 훈련(45.1%), 신규실업자 훈련(43.8%) 등의 순으로 나타난다(<표 5>). 모든 훈련과정에서 여자가 남자보다 자격증 취득률이 높으며, 연령대별로는 30대가 가장 높고 다음이 40대, 20대 순으로 나타나고 있다. 학력별로는 전문대졸자와 대졸자의 자격증 취득률이 높고 다음은 고졸자의 순으로 나타난다.

자격취득 여부에 대한 이항로짓분석 결과(<표 6>), 전직실업자 훈련을 기준으로 할 때 기타 훈련의 경우 3개년 모두 자격증 취득률이 낮게 나타나고 있다. 하지만 우선선정직종 훈련의 경우 2008년도의 경우에는 자격증 취득률이 더 낮으나 2006년과 2007년의 경우에는 전직실업자 훈련에 비하여 자격증 취득률이 더 높다. 신규실업자 훈련은 연도에 따라 부호가 다르거나 통계적으로 유의하지 않아 일관된 결론을 내릴 수 없었다.

훈련 종류별 자격취득 효과를 2008년도를 기준으로 유의하게 나타난 훈련 과정의 승산비를 살펴보면, 우선선정직종 훈련이 0.881, 기타 훈련이 0.642로 나타나 전직실업자 훈련에 비해 자격취득 가능성이 각각 0.881배, 0.642배 감소하고 있는 것으로 나타났다.

9) 취업으로 인한 중도탈락자를 제외한 105,804명만을 가지고 훈련의 수료효과를 분석한 결과 훈련 종류별 차이, 연령, 학력, 훈련 직종별 특성은 동일하게 나타났으며, 여성의 수료율이 높고, 실직기간의 경우 3~6개월의 경우만 수료효과가 양으로 나타나는 점 등만이 달랐다.

〈표 4〉 훈련수료 여부에 대한 이항로짓분석

		2006		2007		2008	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항		-3.8002***	0.0536	-3.9045***	0.0532	-2.978***	.049
성별(여성)		-0.0140	0.0233	-0.0064	0.0229	-.017	.021
연령 (20~29세)	20세 미만	-1.0928***	0.0567	-1.3360***	0.0543	-1.025***	.053
	30~39세	0.4016***	0.0233	0.3895***	0.0227	.297***	.021
	40~49세	0.7028***	0.0318	0.6370***	0.0300	.472***	.027
	50~59세	1.0526***	0.0467	0.8838***	0.0433	.687***	.038
	60세 이상	0.9340***	0.0862	0.5681***	0.0744	.551***	.066
학력(고졸)	중졸	-0.1483***	0.0394	-0.0199	0.0310	-.093***	.034
	전문대졸	0.0748***	0.0242	0.0902***	0.0260	.113***	.023
	대졸	-0.0597**	0.0270	-0.0516**	0.0253	.032	.023
	대학원졸	-0.4098***	0.1300	-0.5581***	0.1467	-.305**	.120
훈련 종류 (전직실업자)	신규실업자	0.1184***	0.0374	0.6646***	0.0417	.016	.040
	우선선정직종	-2.2110***	0.0353	-1.6654***	0.0315	-1.613***	.030
	기타 훈련	1.2061***	0.0722	1.0542***	0.0421	.106***	.036
고용보험이력(없음)		0.0036	0.0312	-0.2876***	0.0340	-.034	.031
실직기간 (없음)	3개월 미만	0.0123	0.0333	0.1089***	0.0330	.027	.033
	3~6개월	0.0024	0.0462	0.0869*	0.0451	-.036	.043
	6~12개월	-0.0530	0.0466	0.0946**	0.0453	-.066	.043
	12개월 이상	-0.0611*	0.0358	-0.0217	0.0353	-.106***	.035
훈련기간(월)		0.9743***	0.0070	0.9936***	0.0068	.823***	.006
훈련 직종 (정보통신)	섬유/화학	0.3569***	0.0521	-0.0231	0.0537	.183***	.051
	금속/기계/건설	0.6084***	0.0304	0.5498***	0.0291	.365***	.027
	전기/전자	0.2370***	0.0435	0.2190***	0.0442	.153***	.041
	운송장비/산업응용	0.4028***	0.0421	0.4053***	0.0429	.278***	.039
	서비스	0.8182***	0.0315	0.5838***	0.0318	.859***	.031
	사무관리	1.2234***	0.0352	0.8530***	0.0330	1.024***	.031
	의료	-0.1267	0.0958	-0.0538	0.0888	1.133***	.069
	기타	0.8498***	0.0797	0.7235***	0.0819	.547***	.074
- 2 LOG L		69,014		74,396		87,945	
관측수		91,434		103,185		118,999	

주: *는 10%, **는 5%, ***는 1% 유의수준에서 유의함

자료: HRD-Net 원시자료

〈표 5〉 훈련과정별 인적특성별 자격취득률(%)

	훈련과정							
	전직실업자 훈련	신규실업자 훈련	우선선정 직종 훈련	여성가장 훈련	지역실업자 훈련	자활직업 훈련	영세자영업 자 훈련	새터민 훈련
남	36.2	36.2	48.9	-	40.7	23.2	11.8	43.2
여	50.9	48.6	52.1	40.5	50.5	37.2	11.8	48.5
20세 미만	31.3	30.2	62.4	33.3	35.7	23	-	15
20~29세	43.1	41.8	48.9	34.2	44.9	33.8	22	48.7
30~39세	50.8	54.1	53.6	44.4	57.9	41.2	16.2	50.1
40~49세	43.3	44.9	46.5	42	47.8	32.3	10.5	46.7
50~59세	33	37.5	38	32	34.3	28.2	8.6	45.9
60세 이상	23.4	21.6	25.5	8.3	28.2	-	5.4	27.8
중졸 이하	32.9	28.9	50.6	36.9	31.7	24.6	7.2	48.9
고졸	46	45	48.3	39.7	49.9	36.9	12.7	46.4
전문대졸	46.9	44.4	51.1	49	53.6	34.4	9.6	51.8
대졸	44.2	46	51.9	44.7	51.2	38.6	15.2	57.6
대학원졸	31	33	42.9	60	25	100	30	-
전체	45.1	43.8	49.7	40.5	48.2	33.9	11.8	47.6

자료: HRD-Net 원시자료

이에 따라 기타 훈련의 자격증 취득률이 가장 낮다는 가설 3-2는 부분적으로 채택되었으며, 우선선정직종 훈련의 자격증 취득률이 높다는 가설 2-2는 2006년과 2007년에만 지지되었으며 전직실업자 훈련이 신규실업자 훈련에 비하여 자격증 취득률이 더 높다는 가설 1-2는 2007년에만 채택되었다. 이러한 결과는 훈련수료 시점을 통제한 경우에도 비슷하게 나타났다¹⁰⁾. 우선선정직종 훈련의 경우 화학제품 및 요업, 정보·통신, 금속, 건설분야 등 자격증 취득이 용이한 기능 관련 훈련 직종으로 구성되어 통상 자격증 취득률이 높는데, 2008년에는 의료, 사무관리, 금융·보험, 서비스분야 등에서의 자격증 취득률이 높아 이 종목 훈련을 주로 개설한 전직실업자 훈련의 자격증 취득률이 더 높은 것으로 나타나고 있기 때문으로 보인다.

10) 훈련수료 후 시간이 경과함에 따라 훈련의 성과가 다르게 나타날 수 있다는 채창균 박사의 지적을 받아들여 훈련수료 시점을 변수로 포함하여 추가적인 분석을 실시하였다. 유의한 논평을 하여준 채창균 박사께 감사드린다.

기타 변수에서는 3개년 모두에서 여성의 자격취득 가능성이 남성에 비해 높게 나타나고 있으며, 연령별로는 30세 이상이 높고 50세 이상의 고령층은 자격취득 가능성이 낮게 나타나고 있다. 모든 해에 걸쳐 고졸자의 자격증 취득가능성이 가장 높게 나타나고 있으며, 훈련 기간이 길수록 자격증 취득률이 높다. 또한 훈련을 수료한 후 시간이 지남에 따라 자격증 취득률이 더 높아지고 있다. 훈련 직종별로는 사무관리, 금속·기계·건설, 사무관리, 서비스 분야 훈련의 자격취득 가능성이 일관되게 높으며, 운송장비·사무금융 분야 훈련의 자격증 취득률은 낮게 나타나고 있다.

4. 취업효과

먼저 <표 7>에서 HRD-Net상의 취업 여부 정보를 기준으로 훈련 이후의 취업률을 보면, 전체 취업률은 63.5%이며, 훈련 종류별로는 우선선정직종의 경우가 69.5%로 가장 높으며 다음으로는 전직실업자 훈련, 신규실업자 훈련, 여성가장 훈련 등의 순으로 나타나고 있다. 우선선정직종 훈련은 인력수요가 부족한 기능 관련 분야에 집중되어 있으며, 전직실업자 훈련은 고용보험 적용사업장에서 종사한 경험이 있는 전직실업자이므로 재취업 가능성이 높은 것으로 보인다. 취약계층을 위한 훈련과정은 훈련생의 수료율을 제외하고는 자격취득률이나 취업률이 가장 낮게 나타나고 있어 이들의 노동시장 성과를 제고하기 위한 방안을 강구할 필요가 있음을 보여주고 있다. 20대와 30대의 취업률이 다른 연령층에 비하여 높고 학력별로는 전문대졸, 대졸, 고졸의 순서로 취업률이 높다. 성별 취업률은 남자가 63.9%, 여자는 63.2%로 거의 비슷하게 나타나고 있다.

이제 훈련참가자의 속성과 훈련의 특성 관련 변수들을 통제된 후 훈련의 취업효과를 이항로짓분석을 통하여 살펴보기로 하자. 여기서는 취업을 훈련이수 후 고용보험가입 사업장으로의 진입으로 판단하였으며, 자료는 HRD-Net 원시자료와 고용보험DB를 연결하여 사용하였다. 이 경우에 비임금 근로자로의 취업이 반영되지 않기에 이를 보기 위하여 HRD-Net의 취업정보를 활용한 분석도 참고로 제시하였다.

〈표 6〉 자격취득 여부에 대한 이항로지분석

		2006		2007		2008			
		추정계수	표준 오차	추정계수	표준 오차	추정계수	표준 오차	추정계수	표준 오차
상수항		-3.1845***	.043	-2.7238***	.039	-2.936***	.039	-3.132***	.056
성별(여성)		0.2593***	.019	0.2599***	.017	.303***	.016	0.318***	.016
연령 (20-29세)	20세 미만	-0.2430***	.044	-0.0105	.039	-.172***	.039	-.188***	.039
	30~39세	0.2382***	.018	0.2283***	.017	.254***	.016	.451***	.040
	40~49세	0.0401	.025	-0.0880***	.023	.018	.021	.217***	.041
	50~59세	-0.5450***	.038	-0.6029***	.034	-.384***	.030	-.186***	.063
	60세 이상	-1.4333***	.076	-1.6545***	.065	-1.261***	.054	-1.079***	.027
학력(고졸)	중졸	-0.2111***	.032	-0.2038***	.024	-.125***	.027	-.123**	.027
	전문대졸	-0.0519***	.019	-0.0045	.019	.013	.017	.005	.017
	대졸	-0.0533**	.021	-0.0844***	.019	.004	.018	-.013	.018
	대학원졸	-0.3576***	.114	-0.0142	.122	-.315***	.104	-.332***	.104
훈련 종류 (전직 실업자)	신규실업자	0.3130***	.030	-0.0965***	.032	-.024	.030	.002	.030
	우선선정직종	0.4847***	.029	0.0434*	.026	-.049**	.024	-.127***	.024
	기타 훈련	-0.0792	.056	-0.7448***	.032	-.476***	.027	-.443***	.027
훈련수료 여부(수료)		1.2774***	.023	1.2486***	.021	1.332***	.021		
훈련수료 시점								1.314***	.021
고용보험이력(없음)		-0.4843***	.025	0.0145	.027	-.057**	.024	-.065	.024
실직기간 (없음)	3개월 미만	-0.0089	.027	0.0763***	.025	.037	.024	.049**	.024
	3~6개월	0.0388	.037	0.2169***	.034	.129***	.032	.137***	.032
	6~12개월	0.0718*	.037	0.1404***	.034	.012	.033	.025	.033
	12개월 이상	-0.0511*	.028	0.0538**	.027	.053**	.026	.072***	.026
훈련기간(월)		0.2683***	.005	0.2446***	.004	.233***	.004	.008***	.000
훈련 직종 (정보통신)	섬유/화학	-0.4465***	.042	-0.6552***	.042	-1.08***	.042	-1.07***	.042
	금속/기계/건설	0.4928***	.024	0.1328***	.022	.065***	.021	.079***	.021
	전기/전자	-0.0160	.036	0.0274	.033	.044	.031	.056*	.031
	운송장비/산업응용	-0.3829***	.037	-0.5284***	.033	-.338***	.031	-.329***	.031
	서비스	0.4332***	.024	0.0975***	.023	.058***	.022	-.018	.022
	사무관리	1.0522***	.027	0.9663***	.025	1.068***	.024	1.06***	.023
	의료	-0.1161*	.063	-0.4274***	.056	.967***	.049	.843***	.048
	기타	-0.8475***	.070	-0.7010***	.064	-1.04***	.062	.403	.272
- 2 LOG L		103,300		119,511		138,397		-69.354	
관측수		91,434		103,185		118,999			

주: *는 10%, **는 5%, ***는 1% 유의수준에서 유의함

자료: HRD-Net 원시자료.

연결자료를 이용한 경우, 신규실업자 훈련>전직실업자 훈련>우선선정직종 훈련>기타 훈련의 순으로 취업가능성이 높게 나타나고 있어 통제변수들을 고려하기 이전의 결과와는 상당히 다른 결과를 보이고 있다. HRD-Net자료를 이용한 경우에도 부호는 일치하나 신규와 우선선정직종 훈련의 경우 통계적으로 유의하지 않았다. 훈련 종류별 취업 효과를 2008년도를 기준으로 승산비를 이용해 살펴보면, 신규실업자 훈련이 1.111로 나타나 취업할 가능성이 전직실업자 훈련에 비해 약 1.111배 높은 것으로 나타났다. 그러나 전직실업자 훈련에 비해 우선선정직종 훈련은 0.825배, 기타 훈련이 0.608배 취업 가능성이 감소하고 있는 것으로 나타난다.

이에 따라 전직실업자 훈련의 취업성도가 신규실업자 훈련보다 더 좋을 것이라는 가설 1-3과 우선선정직종의 취업성도가 가장 좋을 것이라는 가설 2-3은 기각되었다. 하지만 기타 훈련의 취업성도가 가장 좋지 않을 것이라는 가설 3-3은 부분적으로 지지되었다. 이러한 결과는 수료율에서와 같이 전직실업자 훈련의 경우 훈련대상이 너무 많아 대상별 특성화가 미흡하여 훈련의 성과가 낮고, 우선선정직종 훈련의 경우에도 취업이 잘되는 직종 효과로 전체적인 취업률은 높으나 이를 통제하면 순수한 훈련 종류에 따른 취업성도는 낮음을 반영하는 것으로 해석된다. 하지만 이에 대하여도 추가적인 분석이 필요하다.

기타 변수들의 취업성도를 보면, 남자의 취업가능성이 여자보다 더 높았으며 연령별 취업가능성에서는 20대>50대>30대>40대>60대 순으로 나타났다. 학력별로는 전문대졸자의 취업가능성이 가장 높았으며, 다음으로는 대학원졸>대졸>고졸>중졸자의 순으로 나타나고 있다. 훈련을 끝까지 이수한 수료자일수록, 취업경험(고용보험이력)이 있는 사람일수록, 자격증을 취득할수록 취업가능성이 높게 나타나고 있다. 실직기간 12개월 미만에서만 보면, 실직기간이 없는 경우에 비하여 취업가능성이 더 높다. 이는 학교 졸업 등으로 노동시장에 처음 진출할 경우 바로 취업되기보다는 일정한 시간이 지나면서 취업이 더 잘 된다는 것을 의미한다. 하지만 실직기간이 길수록 취업확률은 점차 낮아지고 있으며 12개월 이상의 장기실직자는 취업가능성이 가장 낮은 것으로 나타나고 있다. 훈련 직종별로 보면, 의료>사무관리>금속·기계·건설>전기·전자 등의 순으로 취업 가능성이 높았으며, 섬유화학, 서비스분야는 취업가능성이 낮게 나타나고 있다. 훈련수료 후 시간이 경과할수록 취업이 더 많이 되는 것으로 나타나고 있다.

한편, 실업자 직업훈련의 취업효과 중 질적인 측면을 보기 위하여 정규직 여부와 취업한

사업체의 규모를 종속변수로 한 로짓분석을 실시하였다. 먼저 취업한 일자리의 정규직 유무를 기준으로 보았을 때,¹¹⁾ 신규실업자 훈련>전직실업자 훈련>우선선정직종 훈련>기타 훈련의 순으로 정규직 취업가능성이 높았으며, 연령은 20대>30대>40대>50대 순으로, 여자에 비하여 남자가 정규직 취업가능성이 높게 나타나고 있다. 이는 훈련의 전체적인 취업효과와 대체로 비슷한 결과이다.

〈표 7〉 훈련과정별 인적특성별 취업률

(단위: %)

	훈련과정							
	전직 실업자	신규 실업자	우선선정 직종	여성 가장	지역 실업자	자활	영세 자영업자	새터민
성별								
남	64.2	58.5	69.4	-	56.5	27.4	11.4	47.9
여	65.8	64.1	69.7	58.8	56.9	39.7	9.7	30.6
연령								
20세 미만	62.4	52.1	77.1	-	51.7	43	0	25
20~29세	68.7	65.8	74.1	52.3	60.8	41.6	20.3	31.9
30~39세	64.3	63.6	67.7	61.9	58.3	41.2	16.4	35.8
40~49세	62.7	59.4	64.5	58.6	54.6	31.1	8.7	31.7
50~59세	56.9	49.1	58.5	54.7	48.7	27.4	5.5	40.5
60세 이상	45.8	37.7	47.8	62.5	38.5	9.1	4.7	16.7
학력								
중졸 이하	61.8	53.7	71.3	59.1	49.4	32.6	6.9	31.6
고졸	64.4	61.4	67.9	59.5	57.6	37.4	9.7	31.2
전문대졸	68.6	64.9	74.1	57.2	58.7	45.9	13.2	53.6
대졸	64.1	64.3	68.5	55.8	59.2	38.6	15.6	54.5
대학원졸	57	48.9	47.6	20	37.5	100	30	-
전체	65.2	61.9	69.5	58.8	56.8	36.8	10.3	33.5

주: 취업 여부는 훈련생의 훈련종료 후 6개월간의 취업 여부를 훈련기관이 입력한 것을 기준으로 파악함.

자료: HRD-Net 원시자료

11) 여기에서 정규직 여부는 고용보험 신고서식에 의한 것으로 사업장에서 일괄 입력 또는 개인이 신고서 입력하는 것으로서 경제활동인구조사의 개념적 정의와는 차이가 있고 정확성도 덜 할 수 있다.

〈표 8〉 훈련의 취업효과에 대한 이항로짓분석

		취업(고용보험DB)		취업(HRD-Net)		정규직취업	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
성별(여성)		-0.200***	0.016	0.058***	0.016	-0.301***	0.016
연령 (20세 미만)	20~29세	1.155***	0.041	0.169***	0.041	1.211***	0.044
	30~39세	0.744***	0.042	-0.089**	0.042	0.754***	0.045
	40~49세	0.696***	0.043	-0.140***	0.043	0.594***	0.046
	50~59세	0.796***	0.046	-0.373***	0.046	0.519***	0.050
	60세 이상	0.308***	0.060	-0.803***	0.060	-0.007	0.066
학력(고졸)	중졸	-0.148***	0.027	0.086***	0.027	-0.176***	0.029
	전문대졸	0.181***	0.017	0.117***	0.017	0.164***	0.017
	대졸	0.139***	0.017	0.038**	0.017	0.122***	0.017
	대학원졸	0.178*	0.095	-0.156*	0.095	0.184*	0.099
훈련 종류 (전직실업자)	신규실업자	0.118***	0.029	0.039	0.029	0.105***	0.030
	우선선정직종	-0.136***	0.023	-0.038	0.023	-0.192***	0.024
	기타 훈련	-0.482***	0.027	-0.709***	0.027	-0.498***	0.030
훈련수료 여부(수료)		0.955***	0.019	0.266***	0.019	0.947***	0.020
고용보험이력(있음)		0.443***	0.023	-0.105***	0.023	0.435***	0.024
자격증(취득)		0.375***	0.014	0.649***	0.014	0.363***	0.014
실직기간 (없음)	3개월 미만	0.264***	0.024	0.265***	0.024	0.238***	0.025
	3~6개월	0.254***	0.032	0.252***	0.032	0.237***	0.033
	6~12개월	0.112***	0.032	0.195***	0.032	0.085**	0.033
	12개월 이상	-0.083***	0.026	0.140***	0.026	-0.104***	0.027
훈련기간(월)		0.000***	0.000	0.003***	0.000	0.001***	0.000
훈련 직종 (정보통신)	섬유/화학	-0.379***	0.039	0.040	0.039	-0.399***	0.042
	금속/기계/건설	0.201***	0.020	0.246***	0.020	0.249***	0.020
	전기/전자	0.129***	0.029	0.078***	0.029	0.026	0.030
	운송장비/산업응용	0.086***	0.030	0.162***	0.030	0.135***	0.030
	서비스	-0.354***	0.022	0.271***	0.022	-0.337***	0.023
	사무관리	0.217***	0.022	-0.069***	0.022	0.184***	0.023
	의료	0.695***	0.043	-0.009	0.043	0.719***	0.043
	기타	0.465*	0.262	-0.083	0.262	0.314	0.262
훈련수료 시점		-0.002***	0.000	-0.001***	0.000	-0.002***	0.000
상수항		-2.071***	0.053	-0.484***	0.053	-2.297***	0.056
n		118,999				118,999	
- 2 LOG L		-73,645.75		-73,070.38		-70,198.93	
aic		147,353.491		146,202,754		140,459.860	
Pseudo R2		0.095		0.064		0.102	

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

자료: HRD-Net과 고용보험DB 연결자료

〈표 9〉 취업한 사업체규모에 대한 순위형 로짓분석

		규모별 취업(50인 미만=1, 50~299인=2, 300인 이상=3)		
		추정계수	표준오차	한계효과
성별	여성	-0.374***	0.025	0.688
연령 (20세 미만)	20~29세	-0.704***	0.067	0.495
	30~39세	-0.871***	0.068	0.419
	40~49세	-0.725***	0.070	0.484
	50~59세	-0.523***	0.074	0.593
	60세 이상	-0.584***	0.098	0.558
학력(고졸)	중졸	0.010	0.043	1.011
	전문대졸	-0.042*	0.025	0.959
	대졸	-0.044*	0.026	0.957
	대학원졸	-0.347**	0.163	0.707
훈련 종류 (전직실업자)	신규실업자	-0.051	0.047	0.951
	우선선정직종	0.229****	0.034	1.257
	기타 훈련	0.017	0.048	1.017
훈련수료 여부(수료)		-0.277***	0.031	0.758
고용보험이력(있음)		0.065*	0.038	1.067
자격증	자격증(취득)	-0.098***	0.021	0.906
실직기간 (없음)	3개월 미만	-0.042	0.040	0.959
	3~6개월	-0.048	0.050	0.953
	6~12개월	-0.093*	0.052	0.911
	12개월 이상	-0.112***	0.043	0.895
훈련기간(월)		-0.001***	0.000	0.999
훈련 직종 (정보통신)	섬유/화학	0.252***	0.067	1.287
	금속/기계/건설	-0.122***	0.030	0.885
	전기/전자	0.326***	0.043	1.385
	운송장비/산업응용	-0.135***	0.048	0.873
	서비스	0.307***	0.036	1.360
	사무관리	0.050	0.036	1.051
	의료	0.318***	0.061	1.375
	기타	-0.107	0.369	0.898
훈련수료 시점		-0.000	0.000	1.000
n		51,557		
- 2 LOG L		-39,771.88		
aic		79,607.752		
Pseudo R2		0.014		

주: *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: HRD-Net 원시자료

학력별로는 대학원졸, 전문대졸, 대졸의 순으로 정규직 취업가능성이 높았다. 훈련수료, 고용보험이력, 자격증 취득, 훈련기간은 모두 전체적인 취업효과에서와 마찬가지로 정규직 취업에서도 정의 관계를 보이고 있으며, 실직기간에서도 12개월 이상 장기실업자는 정규직 취업에 부정적인 효과를 가져왔으나 그 이하에서는 긍정적인 효과를 가져온다는 점은 같은 결론이다. 훈련 직종별로 정규직 취업효과도 일반 취업효과와 동일한 결과를 보여주고 있다.

훈련 후 취업한 사업체의 규모를 종속변수로 한 순위형 로짓(ordered logit) 분석결과는 정규직 취업 여부의 분석결과와는 조금 다르게 나타나고 있다. 우선선정직종 훈련이 규모가 큰 사업체로의 취업 가능성이 높게 나타나고 있으며, 다른 종류의 훈련은 통계적으로 의미가 없는 것으로 나타나고 있다. 취업가능성이나 정규직 취업가능성은 신규실업자 훈련, 전직실업자 훈련, 우선선정직종 훈련, 기타 훈련의 순으로 높게 나타나나 일단 취업이 될 경우에는 우선선정직종 훈련 참가자가 규모가 큰 사업체에 취업할 가능성이 높음을 보여주는 것으로 해석할 수 있다. 남자가 여자에 비하여, 고용보험이력이 있을수록 규모가 큰 사업체 취업가능성이 높다는 점과 12개월 이상의 장기실업자의 경우 대규모 사업체 취업가능성이 낮아진다는 점은 정규직 취업 여부와 유사한 결론이다.¹²⁾

V. 결 론

본고에서는 실업자 훈련을 정책 대상에 따라 세부 종류를 나누는 것이 타당한지에 대한 검증의 일환으로 실업자 훈련을 세부 종류별로 노동시장 성과를 비교분석하였다. 분석결과, 관찰 가능한 변수들을 통제한 이후에도 실업자 훈련 내에서도 훈련 종류에 따라 성과의 차이가 존재하는 것으로 나타났다.

준실험적인 방법을 통한 것이자 분석대상 기간 등이 다르기는 하지만 채창균 외(2008)에서 나타났던 전직실업자 훈련이나 우선선정직종 훈련의 취업 성과가 더 양호하였던 결론은 본 연구에서는 지지되지 않았다. 하지만 지역실업자 훈련(고용촉진훈련)을 중심으로 한 기타 훈련의 취업가능성은 가장 낮게 나타나 남재량(2004)의 연구결과와 일치하였다. 이러한 훈련

12) 이러한 취업한 사업체 규모효과는 50인 미만에 대한 50~299인, 300인 이상을 종속변수로 한 다항로짓분석 결과와도 거의 일치한다.

종류별 성과의 차이는 훈련몰입도, 자격증 취득률 등 다른 성과지표에서도 유사하게 나타났다.

이와 같은 훈련 종류별 성과의 차이는 사용한 변수로써는 관찰되지 않는 인적속성이나 훈련의 특징 등에서 비롯된 것으로 보인다. 특히, 본고에서 고려하지 못한 훈련 참여자의 훈련에 임하는 태도나 개인적 환경, 훈련기관의 훈련프로그램의 설계와 전달과정의 충실화 정도는 훈련의 성과에 상당한 영향을 미칠 수 있다. 예를 들면 전직실업자 훈련 참여자라 하더라도 연령, 학력, 경력 등은 상당히 다를 수 있는데 개별 특성에 맞춘 훈련프로그램이 마련되지 못하였을 수도 있으며, 우선선정직종 훈련 참여자도 훈련 직종별로 대상을 엄밀히 선정하지 못하여 적정한 대상자가 적절한 프로그램을 선택하지 못하였을 수도 있다. 지역실업자 훈련, 여성가장 훈련, 자활 훈련 등 기타 훈련에 참가하는 사람의 경우 특수한 취약상황을 고려하여 더욱 세밀하게 프로그램이 마련되었어야 하나 오히려 훈련기관에서 훈련의 계획이나 전달은 더 소홀하였을 수도 있을 것이다. 이에 대한 엄밀한 분석은 추후의 과제로 남긴다.

실업자 훈련을 정책 대상에 따라 세부 종류별로 나누는 것은 타당할 수 있으나 그 근거가 훈련의 재원에 의한 것이다 보니 훈련 구분에 따른 대상의 선발, 특화된 프로그램의 계획과 전달방법의 개발 등에 대한 고려는 미흡할 수 있다. 훈련의 대상에 따라 훈련의 종류를 달리 한다면, 대상을 잘 분석하고 이에 맞춘 적절한 프로그램을 개발하고 전달할 수 있어야만 이러한 훈련 종류별 구분은 의미를 가질 수 있다. 우선 현재 훈련 종류별 구分的 근거를 재점검하고, 훈련의 성과를 제고할 수 있도록 사전상담과 안내, 훈련생 선발, 특성에 맞춘 훈련 내용과 훈련기간 등의 프로그램 개발, 연계프로그램 마련, 훈련기간 중 생계비 등 훈련이수를 위한 지원책 마련 등이 강구되어야 할 것이다.

참고문헌

- 강순희·노홍성, 「직업훈련의 취업 및 임금효과」, 『노동경제논집』 제23권 제2호, 2000, pp.127-151.
- 강순희·유완식·김미란·장석준·진춘근·강재림·추경미·조혜원, 『실업자 직업훈련의 현황과 개선방안』, 한국노동연구원, 1999.
- 강순희·이병희·김미란, 『직업능력개발사업의 성과분석』, 한국노동연구원, 2000.
- 김안국·김미숙·김미란, 『직업훈련 정책평가 계량모형 연구』, 한국직업능력개발원, 2004.
- 김우영, 「학력, 훈련, 아르바이트, 자격증의 경제적 효과 -청년층의 취업과 소득을 중심으로-」, 『제1회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄 자료집』, 2002, pp.83-107.
- 김주섭·이병희·박성재, 『직업능력개발사업 효율성 평가분석』, 한국노동연구원, 2004.
- 나영선·정원호·이종훈·이상준, 『실업자 직업훈련체제 개편방안 연구』, 한국직업능력개발원, 2007.
- 나영선·이상준, 『실업대책 직업훈련의 성과분석 및 개선대책 연구』, 한국직업능력개발원, 1999.
- 남재량, 『고용촉진훈련의 취업기여도 연구』, 한국노동연구원, 2004.
- 류기철·류재술, 「정부의 실업대책과 실직자의 재취업」, 『국제경제연구』 제5권 제2호, 1999, pp.105-126.
- 유경준·이철인, 「실업자 직업훈련의 효과 추정」, 『노동경제논집』 제31권 제1호, 2007, pp.59-103.
- 이명재·이상준, “Analysis of Job Training effects on Korean Woman”, 미발표 원고, 2003.
- 이병희, 「실업자재취직훈련의 재취업 성과에 관한 준실험적 평가」, 『노동경제논집』 제23권 제2호, 2000, pp.107-126.
- 이병희·류장수·안태현·이기재·장홍근·최형재, 『직업능력개발훈련 이수자 실태조사』, 한국노동연구원, 2009.
- 이상준, 『정책평가를 위한 계량경제학적 방법론과 실증사례』, 한국직업능력개발원, 2003.
- 정원오, 「저소득층의 직업훈련효과 결정요인에 관한 연구」, 『사회복지연구』, 제14호, 1999.
- 정택수·김철희, 『2000년 실업자 직업훈련 성과분석』, 한국직업능력개발원, 2001.

채창균 · 김미란, 『실업자 직업훈련 참여자의 취업 및 고용효과 분석』, 한국직업능력개발원, 2004.

채창균 · 이영현 · 최영섭 · 김미숙 · 김안국 · 김철희 · 정재호 · 노용진, 『훈련이수자 실태조사 연구』, 한국직업능력개발원, 2008.

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

한국직업능력개발원, 『직업능력개발훈련기관 및 과정평가』, 2001, 2002, 2003.

Anderson, Kathryn H., V. Burkhauser and Jennie E. Raymond, “The Effect of Creaming of Placement Rates Under the Job Training Partnership Act,” *Industrial and Labour Relations Review* Vol.46 No.4, 1993, pp.613-624.

Calmfors, Lar, “Active Labor Market Policy and Unemployment: A Framework for the Analysis of Crucial Design Features,” *OECD Economic Studies* No.22, 1994.

Card, David and Daniel Sullivan, “Measuring the Effects of Subsidized Training Programs on Movements In and Out of Employment”, *Econometrica* Vol.56 No.3, 1988, pp.497-530.

Le Grand, J and Bartlett, Will, *Quasi-market and Social Policy*, Macmillan Press, 1993.

The Difference in Labor Market Performance among Kinds of Training for the Unemployed

Soonhie Kang

Using the raw data of the HRD-Net and Employment Insurance DB, this paper analyses the difference in labor market performance among kinds of training for the unemployed.

The results show that the training for the unemployed with job experience, and the policy priority training do not have better performances such as training completion, vocational qualification acquisition, and employment, which is different from the hypothesis. It is likely that the unobserved variables like trainees or training institutes' training commitment, other individual characteristics etc. may affect the labor market performance. The classification by kinds of the training for the unemployed may have the effectiveness, in case that the training program and delivery system should be built focusing on the characteristics of every kind of training.

Key words: Kinds of Training for the Unemployed, Training Completion, Training Effects on Vocational Qualification Acquisition and Employment.