

勞 動 經 濟 論 集  
第19卷(1), 1996. 7. pp.397~420  
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

## 職業訓練의 認識과 訓練參與에 대한 分析

尹 錫 天

< 目 次 >

I. 序 論	III. 職業訓練의 檢修와 訓練
II. 職業訓練의 認識類型 區分 과 特徵	參 與 IV. 結 論

### I. 序 論

기술변화, ME화, 지식산업화가 급속히 진행되면서 기술혁신 중심으로 국제경제질서가 재편되어 기술주도의 국가경쟁력 우위의 시대를 예고하고 있다. 기술혁신이 물질 요소와 인적 요소에 의한 것으로 볼 때 우리의 경우 인력개발에 주안을 두어 사람에 체화된 기술 발전의 전략으로 응용기술에 주안을 두고 있어 인적자원개발이 국가경쟁력 강화의 관건이 된다. 인적자원개발의 중추적 기능을 수행하는 직업훈련은 기술혁신에 부응하며 직업훈련의 수준을 높이고 그 발전을 도모하여야 한다.

종래의 직업훈련은 비진학 청소년을 중심으로 한 훈련이었다. 비진학 청소년을 주로 제조·건설부문의 인력으로 양성하는 데 직업훈련이 주안을 두었던 것이다. 경제발전의 전략과 인력의 수요부문을 생각하고 다소 공급이 많은 노동시장 상황에서 상대적 우위가 있는 선택이었다고 보여진다. 그러나 앞으로 노동력의 공급은 제한되고 인구구성, 사회의 인식

---

\* 이 논문은 한국노동경제학회가 주최한 1995년도 추계정책토론회의 주제발표 논문이다.

\*\* 한국기술교육대학교 교수

등의 변화로 새로운 노동시장 참여는 주로 여성, 중고령, 장애자 등 그간에 상대적으로 불리한 취업경쟁상태에 있었던 인력에 의해 주도될 것이다. 이는 기존의 직업훈련정책이 거시적 접근이었던 것을 미시적 접근으로 전환함을 의미하며, 아울러 노동시장정책의 적극성을 말하는 적극적 인력정책으로의 전환을 의미하는 것이다.

따라서 인력개발에 있어 산업수요에 입각한 일방적인 접근에서 공급자의 특성도 함께 고려하는 쌍방접근이 이루어져야 하며, 이를 위해 훈련대상, 훈련직종, 훈련기간, 훈련시설, 지원제도에 있어 다양성이 고려되어야 하고 그 운영 또한 신축성이 있어야 할 것이다. 앞으로 고용보험의 도입과 함께 사회적 인력수요와 개인의 직업선택의 요구를 조화함으로써 인력배분의 합리성을 제고하는 직업지도의 강조와 다양한 훈련프로그램의 제공이 필요함을 말하는 것이다. 직업훈련의 운영기조는 기존의 경제나 산업이 어떤 양성된 인력이 필요하다는 식의 수요적 시각과 일자리를 준다는 시혜적 입장에서 직업훈련의 대상자인 잠재적 근로자를 생각하고 이들에게 제공되는 직업훈련이 참여성이 높게 되도록 하는 상호 호혜적 입장으로 전환되어야 한다.

본 논문은 이러한 관점에서 직업훈련에 대한 노동력의 공급자의 시각과 훈련참여에 대해 분석함으로써 직업훈련정책의 참고를 제공하기 위해 시도되었다. 이를 위해 1993년 12월~1994년 1월에 조사된 「직업훈련수요행태조사」를 토대로 분석하였고 직업훈련에 대한 인식유형을 구분하여 그 특성을 분석한 것이 전반부의 내용이며, 후반부에는 직업훈련의 참여, 참여가능성 등의 주요 특성별 분석을 통해 직업훈련의 강조점, 운영방안 등을 탐색해 보았다.

## II. 職業訓練의 認識類型 區分과 特徵

### 1. 職業訓練의 役割과 認識類型의 區分

직업훈련의 역할과 기능을 말할 때 그 출발은 대체로 인력개발이라는 시각이다. 이는 특히 인력의 수요측면에서 생산성 향상을 위한 적합인력의 공급의 관점에서 논의되는 면이 강하다. 산업현장의 직무수행에 필요로 하는 능력과 근로자가 실제로 소지한 능력과 간격이 존재하는 경우 생산성이 떨어지게 되는데 직업교육훈련으로 이 간격을 해소시킬 수 있다. 즉 직업훈련은 작업과 관련된 지식, 기능 및 기술, 태도 등의 교육을 제공함으로써

직무수행에 필요한 능력수준까지 근로자의 행동변화를 유발시킨다는 것이다. 이에 부가하여 직업훈련을 이수한 근로자는 생산성 향상을 통한 이윤의 증대분에 대한 보상을 통하여 개인의 부를 증가시킨다는 것이 대체적인 인간자본론의 시각이라 할 수 있다. 아울러 적극적 노동시장정책의 일환으로 실업의 예방의 수단이나 실업의 대책수단으로 강조되고 있는 직업훈련은 인간자본론의 시각에 사회복지적 관점이 더하여 열위계층의 사회통합수단으로 이해되고 있다. 김진순(1980)이 직업훈련에 관한 UNESCO/ILO(1964)의 권고안과 Leighbody(1972)의 견해를 종합하여 이와 같은 직업훈련의 역할과 기능을 정리하고 있다. 직업훈련은 국가의 경제성장과 사회안정을 유지하는 데 필요한 인력을 양성하는 것이다. 직업훈련은 교양교육과 관련하여 개성과 인격을 개발시키며 이해력, 판단력, 표현력과 변화하는 환경에의 적응력을 길러준다. 직업훈련은 교육과 훈련이 결핍된 자에게 그들의 능력개발을 통하여 취업을 도와준다. 직업훈련은 신체적·정신적 장애 혹은 사회·경제적으로 뒤진 자에게 사회적·직업적 적응능력을 길러준다. 직업훈련의 역할과 기능이 국가, 사회, 기업체 그리고 개인에 이르기까지 폭넓게 관련을 갖고 있지만 우리의 경우 직업훈련에 대해 잘 인식되어 있지 않은 것 같다.

#### <직업훈련에 대한 인식조사를 위한 문항의 구성>

대체적으로 위와 같은 직업훈련의 역할을 상정하고 우리 국민이 직업훈련을 어떻게 인식하고 있는가를 직업훈련에 대한 인지정도, 인지경로, 직업훈련이 연상시키는 것, 직업훈련대상의 우선순위, 직업훈련비용의 부담, 훈련시기, 경력개발의 전망, 직업훈련의 역할의 평가 문항으로 구성하여 6대 도시 2,500가구의 15세에서 65세 사이의 사람들에게 대해 직업훈련에 대한 인식을 조사하였다.<sup>1)</sup>

각 문항의 의미를 살펴보면 문항 1의 직업훈련의 인지정도는 어느 정도 직업훈련에 관해 들어 알고 있는지를 파악하는 것이며, 문항 2의 인지경로는 직업훈련의 접근경로와 또 그 인지경로는 역으로 정책흐름의 경로로 이용할 수 있으리라는 기대로 구성된 문항이며, 문항 3은 직업훈련에 대한 연상을 묻는 것으로 직업훈련이란 말이 주는 이미지를 생각할 수 있으며, 다소 직관적인 의미를 파악하고자 구성되었으며, 문항 4는 직업훈련을 받아야 되리라고 여겨지는 대상을 선택하는 문항으로 대상의 인식으로 직업훈련에 대한 생각을 파악하고자 구성된 것으로 2개의 응답을 하되 우선순위를 부여토록 하였다. 문항 5는 직업

1) 이 조사는 1993년 12월에서 1994년 1월에 걸쳐 실시되었으며 조사기준 시점은 「고용구조특별조사」의 시기와 같이 11월이며, 조사비용과 효율관계상 6대 도시(서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전)의 2,500가구에 대해 조사하였으며 조사가구의 9,352명에 대한 인적사항조사와 생산가능인구(15~65세) 6,588명에 대한 설문조사의 결과이다. 본 조사의 표본설계는 한국노동연구원 「도시가구실업실태분석」에 따랐으며, 이에 대한 상세한 설명은 어수봉의 「우리나라의 일궁합실태와 노동이동(I)」에 기술되어 있다.

훈련에 대한 비용부담을 누가 해야 하느냐라는 질문으로 직업훈련비용의 공공성에 대한 인식을 알고 또 수익자 부담의 훈련의 가능성을 파악하고자 하였다. 문항 6은 직업훈련의 시기로 훈련의 종류는 훈련시기로 구분되어 훈련에 대한 인식이 어느 훈련에 집중되어 있는지를 파악할 수 있으며 또 훈련제공의 종류를 파악할 수 있다. 문항 7은 경력개발과 직업훈련의 관련성을 알아보기 위해 구성된 문항으로 이 또한 직업훈련에 대한 인식의 한 단면을 볼 수 있다. 마지막으로 직업훈련의 역할을 나열하여 이에 대한 응답자의 생각을 기표한 문항으로 직업훈련의 여러 역할이 어떻게 인식되며 아울러 어떻게 평가되는가를 파악하게 하였다. 이때 제시된 역할은 기능인력의 양성, 첨단기능인력의 양성, 직업관의 형성, 열위계층의 취업능력배양, 장년·중고령자의 훈련, 일반개인의 취업능력향상, 인간의 존엄성에 대한 이해, 직업정보 및 일자리의 소개의 8가지이다.

이들 문항에 대한 전체 응답에 대해 살펴보면<sup>2)</sup> 첫째, 조사대상자의 약 절반 정도가 직업훈련에 대한 인지도가 낮으며, 7.5%는 전혀 들어보지도 못한 경우이다. 그 인지도로는 주로 대중매체에 의한 것이 50% 정도이고 안내벽보, 직업훈련기관과 관련되어서이며, 학교를 통해서만 단지 7%에 불과함으로써 학교교육단계에서 직업훈련의 인지가 이루어지지 못하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 직업훈련에 대한 생각은 주로 생산현장에 취업을 위한 사람들을 위한 것으로 알고 있어 생산직 훈련에 편향되어 있으며(사실 직업훈련이 제조·건설업종에 집중되어 있다), 그 밖에 진학능력이 없는 이를 위한 것이나 재소자훈련, 불우한 사람을 위한 훈련 등으로 30% 정도가 응답하여 비교적 부정적인 인식이 있다고 보여진다. 물론 이는 직업훈련의 중요기능이어서 직접적으로 부정적이라 말할 수는 없으나 다른 문항에 비해 부정적 이미지라고 할 수 있어 훈련으로의 유도에 부정적 요소임은 틀림없는 것 같다. 이는 주훈련대상으로 판단하고 있는 것으로 보아서도 확인된다. 재소자훈련이라고 우선적으로 생각하는 것이 3.5%에 이르며, 이는 제2순위 선택을 포함할 경우 전체 응답에 10% 정도에 이를 정도이며, 또 직업훈련의 주대상자를 미진학자라 인식하고 있으며 이는 중졸자에 대한 의미를 좀더 부여하고 있음을 볼 수 있다.

셋째, 직업훈련에 대한 비용부담은 정부, 기업, 본인의 부담 순으로 응답하고 있어 높은 정부 의존을 보이고 있으나 본인 부담을 약 15%가 응답하고 있어 훈련의 수익자 부담 운영의 가능성을 엿볼 수 있게 한다.

넷째, 적정훈련 시기에 대한 물음으로 역시 직업훈련이 양성훈련의 기능이 높으며, 다음

2) 전체 응답의 구성비는 제시된 <표 1>과 <표 2>의 구성비와 다소 차이가 있다. 이는 유형분류에 사용된 문항에 무응답을 무효응답처리로 하여 생긴 차이 때문이다. 그러나 이 차이가 항목별 응답분포의 해석이 차이를 가져오지는 않았다.

으로 향상훈련이며, 전직훈련에 대한 기대는 낮다고 볼 수 있으나 의외로 '필요시 언제나'라는 응답이 많아 훈련의 공급이 수요를 가져올 수 있으며 생애훈련체제의 도입 가능성을 엿볼 수 있다.

다섯째, 훈련을 통한 경력개발에 대해서는 매우 부정적이어서 약 60%가 생산직 반장에 머물 것이라 응답하고 있으며, 통상 기업의 관리직제인 과·부장으로의 진전에 대한 응답은 30% 정도이다.

여섯째, 직업훈련의 역할에 대해서 주어진 문항에 대해 기능인력양성, 직업정보 일자리 소개, 장애인 영세민, 취업능력향상, 적성과 능력에 맞는 취업능력향상, 직업관 배양, 첨단 기술인력양성, 인간의 존엄성과 가능성 이해 향상, 고령인력 직업훈련 제공의 순으로 평균적 역할 부여가 나타나 직업훈련의 역할이 취업과 관련해 중요함으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 그러나 첨단인력의 양성에 대해서는 높은 역할을 부여하지 않으며 교육적 기능이 강한 소양부여 기능에도 긍정적이지 않았으며, 또한 중고령인력에 대한 훈련에 대한 이해가 극히 부족한 것으로 나타났다. 반면 직업정보, 직업관 등에 대한 응답형태는 직업훈련에서 직업안정의 기능을 기대한다고 해석할 수 있어 관심이 가는 부분이다.

이와 같은 조사내용에 대한 해석은 문항의 유사성과 관련성으로 응답자를 일정유형으로 구분이 가능하리라고 보고 문항 1, 문항 3, 문항 4(두 개의 응답), 문항 5, 문항 7 및 문항 8의 여덟 개의 역할부여 점수의 변수를 가지고 직업훈련에 대한 인식유형을 구분하여 보았다.<sup>3)</sup>

군집분석 결과 4개의 유형으로 하였는데, 유형분류에 영향을 크게 미친 문항은 문항 3과 문항 4이었다. 이에 유형에 대한 命名은 문항 3과 문항 4의 응답비율을 보고 아주 특징적인 점을 고려하여 하였다.

유형 1에 대해서 산업역군 양성형 직업훈련으로 명명하였으며, 이 집단의 최대응답자는 문항 3에 대해 산업역군의 양성이라 응답한 자로 구성되어 있다. 이 유형에서 문항 4의 주 훈련대상에서 주부라고 응답한 것이 특징적이며 이 집단의 약 8%를 차지한다.

유형 2에 대해서는 능력개발형 직업훈련이라 명명하였으며, 이는 문항 4의 2순위에 직업능력의 향상을 위한 자로 응답한 자가 주류를 이루기 때문이다.

유형 3은 미진학 취업형 직업훈련으로 조사자의 절반 정도가 속하는 가장 전형적인 유

3) 인식유형의 구분은 다음과 같은 방식으로 하였다. 단계별 통계치는 지면관계상 생략하였다. 군집분석(cluster analysis)을 위해 정성적인 문항을 서열변수 내지는 정량변수로 하기 위해 서열변수가 아닌 것은 각 응답을 더미변수로 하였으며 변수의 상관성을 고려, 요인분석(factor analysis)을 통해 아이겐값이 1이 넘는 13개의 요인을 추출하여 이들 변수를 가지고 20개의 集落을 1차 구분한 후(SAS의 fastcluster 이용) 이들 1차 집단의 값으로 다시 군집분석을 실시하여 4개의 군집을 택하였다.

형이라 할 수 있으며, 이들의 인식은 문항 3과 4로 응답비중으로 미루어 생산현장에 일하는 자로 진학할 능력이 없는 자에 대한 훈련으로 생각하여 사실상 우리 나라의 직업훈련의 한 현실이기도 하다.

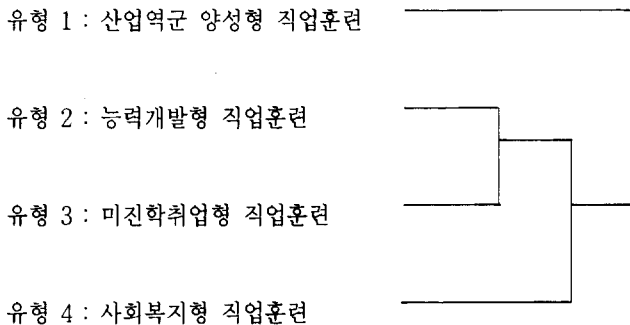
유형 4는 사회복지형 직업훈련으로 명명하였는데, 응답자가 문항 3과 4에 대해 재소자에 대한 훈련, 생활보호 대상자의 훈련 등 사회구제적 차원이나 사회적합적 기능의 수행 등을 생각하고 있어 포괄적 의미라 할 수 있는 사회복지형 직업훈련이라 칭하였다. 한편 각 유형의 관계는 [그림 1]과 같이 도시할 수 있으며 유형 1과 유형 4가 가장 멀리 떨어지는 군집이며 유형 2와 3은 근접유형이다. 따라서 유형 2는 향상훈련의 강조유형이나 유형 3에 기초한 한 유형임을 유념해야 한다.

이상의 유형의 분류와 명명은 <표 1>과 <표 2>의 문항 3과 문항 4의 유형별 응답분포에 명백히 나타나 있다.

이제 이렇게 분류 가능한 인식유형은 그밖의 조사문항에 대한 반응을 파악함으로써 그 특성을 좀더 명확히 할 수 있다(표 1, 표 2 참조).<sup>4)</sup>

먼저 직업훈련에 대한 인지에 대한 응답을 보면 유형 1에서 유형 4의 분포는 점대칭으로 이루어져 있다. 이 이하의 각 문항이 대체로 유사한 형태이나 이 문항과 같이 문항구성이 서열로 되어 있는 경우가 더욱 뚜렷하다. 즉 직업훈련에 대해 익히 들은 사람일수록 유형 1에 속하는 것이다. 유형 1과 유형 2가 비교적 직업훈련에 대해 들어본 경험이 많으며

[그림 1] 인식유형의 군집구조



4) 유형분류에 의한 표의 각 유형별 수치는 해당문항에 대한 응답자가 각 유형에 속하는 비율로 전체 표본의 유형별 비포구성비보다 높으면(표의 수치에 '\*' 표시를 한 것) 그 문항에 대해 해당유형의 응답자 비율이 높은 것을 말해 평균치 속성보다 그 유형의 속성이 높음을 말하는 것이다. 그리고 표 마지막 열의 구성비는 전체 응답자의 각 문항별 응답구성비로서 응답의 우선순위와 응답자의 절대수를 가늠할 수 있다.

<표 1> 조사문항별 유형별 분포(1)

내용구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	구성비
<b>&lt;직업훈련에 대한 인지&gt;</b>					
1. 전혀 들어보지 못함	9.37	5.23	47.93	37.47*	7.51
2. 한두번 들어봄	8.04	5.93	51.53*	34.50*	44.99
3. 비교적 자주 들어봄	11.33*	8.31*	50.21*	30.16	34.67
4. 익히 들어봄	20.03*	8.04*	45.28	26.66	12.83
<b>&lt;직업훈련의 인지경로&gt;</b>					
1. 알지 못함	8.79	5.28	48.99	36.94*	6.51
2. 학교에서	12.44*	9.56*	52.89*	25.11	7.36
3. 대중전달매체	9.66	7.06*	51.38*	31.90	53.34
4. 훈련원의 인근소재	13.84*	7.23*	44.03	34.91	5.20
5. 가족중 훈련원에 다녀서	11.11*	9.48*	54.90*	24.51	5.01
6. 이웃 및 친지	11.11*	7.07*	47.73	34.09	6.48
7. 안내판 및 벽보의 모집안내	12.98*	5.50	45.21	36.30*	14.87
8. 기타	20.00	2.67	53.33	24.00	1.23
<b>&lt;직업훈련의 연상&gt;</b>					
1. 현장취업	1.15	7.48*	62.69*	28.67	44.16
2. 진학능력	1.54	7.03*	66.32*	25.11	19.09
3. 사회구제적	3.67	2.57	8.26	85.50*	8.92
4. 재소자대상	2.02	0.00	0.00	97.98*	3.24
5. 생산성	0.90	8.14*	66.15*	24.80	12.66
6. 산업역군	83.45*	9.06*	2.59	4.89	11.37
7. 기타	2.94	5.88	44.12	47.06	0.56
<b>&lt;직업훈련의 대상자:1순위&gt;</b>					
1. 고교 미진학자	7.24	8.98*	61.11*	22.67	32.98
2. 대학 미진학자	10.52	16.21*	50.41*	22.86	24.12
3. 직업능력향상을 위해	15.97*	0.17	64.23*	19.63	19.67
4. 직업을 바꾸고자	7.69	0.00	74.94*	17.37	6.59
5. 직장을 구하는 자	8.23	0.43	0.58	90.76*	11.34
6. 사회격리 보호자	0.48	0.48	0.00	99.04*	3.40
7. 능력있는 주부고령자	98.72*	0.00	1.28	0.00	1.28
8. 생활보호 대상자	0.00	0.00	0.00	100.00*	0.54
9. 기 타	40.00	0.00	40.00	20.00	0.08
전체(집단별 빈도수)	10.81 661	6.97 426	50.00 3,056	32.22 1,969	100.00 6112

<표 2> 조사문항별 유형별 분포(2)

내 용 구 분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	항목별 구성비
<b>&lt;직업훈련의 대상자 : 2순위&gt;</b>					
1. 고교 미진학자	100.00*	0.00	0.00	0.00	0.21
2. 대학 미진학자	5.69	0.00	91.67*	2.64	8.05
3. 직업능력향상을 위해	0.23	98.60*	0.47	0.70	7.00
4. 직업을 바꾸고자	12.53*	0.21	82.38*	4.88	7.71
5. 직장을 구하는 자	10.57	0.00	83.47*	5.95	29.40
6. 사회적리 보호자	8.51	0.00	2.84	88.65*	13.84
7. 능력있는 주부고령자	10.28	0.00	3.74	85.98*	8.75
8. 생활보호 대상자	18.79*	0.15	37.88	43.18	10.80
9. 기 타	13.68	0.23	48.39	37.70	14.23
<b>&lt;직업훈련 비용의 부담&gt;</b>					
1. 개인 부담	7.82	9.75*	57.71*	24.71	14.43
2. 국가정부의 부담	11.53*	6.61	47.26	34.61*	52.49
3. 기업 부담	11.01*	6.41	51.40*	31.18	30.91
4. 기타	10.53	5.26	45.11	39.10	2.18
<b>&lt;적정훈련시기&gt;</b>					
1. 첫직장 준비시	9.21	6.90	53.62*	30.26	48.12
2. 능력향상을 위해	12.02*	9.13*	50.43	28.41	20.96
3. 직업을 바꾸고자	7.78	3.61	52.75*	35.86*	8.62
4. 필요시 언제나	14.44*	6.38	40.65	38.52*	21.53
5. 기타	10.64	6.38	42.55	40.42	0.77
<b>&lt;직업훈련후 성취 직위&gt;</b>					
1. 생산직 기능공 수준	8.89	5.43	46.40	39.29*	17.49
2. 생산직 반장급	10.16	6.17	50.65*	33.02*	46.39
3. 과장급	10.64	7.96*	53.94*	27.47	19.54
4. 부장급	14.91*	9.67*	47.29	28.14	16.58
<b>전체(집단별 빈도수)</b>					
	10.81	6.97	50.00	32.22	100.00
	661	426	3,056	1,969	6112

유형 3과 4가 적다. 그 중 유형 4가 가장 낮게 나타나고 있다.

직업훈련에 대한 인지경로는 유형별 특성이 크게 나타나지 않고 있는 것으로 보인다. 다만 재미있는 응답의 형태라고 여겨지는바 직접적인 인지경로라고 생각되어지는 훈련원 인근에 있어서의 경우나 가족이나 친지가 훈련원에 다녀서 또 안내나 벽보에 의한 경로가 종사자나 훈련생으로 훈련원에 다니는 경우에는 유형 4에는 아주 낮은 응답을 보인 반면



다른 두 경우에서는 유형 1과 유형 4에 높은 것으로 나타나 구체적 정보가 없이 바라보는 훈련의 경우 상이한 양상을 보인다는 점이 이채롭다.

문항 3과 4는 유형분류와 관련된 사항으로 유형별로 뚜렷한 차이를 보이고 있다.

다음으로 직업훈련에 대한 비용부담을 보면 개인 부담을 주장하는 사람이 유형 2와 유형 3에 높게 나타나지만 유형 1과 유형 4에서는 공공부담의 강조가 뚜렷하다. 기업의 부담에서는 유형 1과 유형 3의 상대적 강조가 보인다. 이같은 비용부담의 강조는 각 유형의 특성과 관련하여 산업역군을 양성한다는 직업훈련의 유형 1은 개발년대에 정부 주도로 훈련이 홍보되고 실시되던 것의 연상으로 대표적인 사례를 기능올림픽의 기능인력 모습을 연상할 수 있다. 이런 이유로 기업의 부담도 함께 강조하는 것 같다. 유형 2에서 기업의 부담이 낮게 나타나는 것도 보통의 인식과 다르다. 향상훈련은 재직훈련이라 능력개발형 훈련은 기업부담이 마땅하다는 것이 비용부담의 논리이다. 그러나 실제 사람들의 인식은 능력개발을 개인의 일로 여기는 경향이 있는 것 같다. 유형 3에서 개인의 부담과 기업의 부담의 비율이 다소 높게 나타나는 것도 비슷한 경향으로 보인다. 교육의 수익자 부담 원리에 익숙하여 미진학의 이유도 진학기회의 과소가 아니라 당사자의 귀책사유로 인한 결과로 해석하는 경향을 생각할 수 있다. 유형 4의 높은 정부부담 논리는 유형상 당연한 것이다.

훈련시기에 대한 응답은 유형 1의 경우가 취업형보다는 향상훈련이나 생애훈련형을 강조하는 것으로 나타나나 유형 3은 능력개발형임에도 불구하고 '필요시 언제나'에 대한 응답이 상대적으로 낮아 적극적인 향상훈련형이라 할 수 없다.

직업훈련을 경험한 사람의 경력개발에 대해서 유형별로 대칭적으로 응답하고 있다. 유형 1이 가장 긍정적이고, 유형 4가 가장 부정적이다.

직업훈련의 역할에 대한 문항은 응답자의 생각과 제시한 항목의 역할로서의 일치성을 묻고 있다. 이는 현행 직업훈련의 역할 수행에 대한 일종의 주관적 평가다. 물론 평가의 기준이 제시되지 않고 항목구성이 평가를 위한 것으로 합당하다고는 말할 수 없으나 제시한 8가지 항목에 대한 응답결과를 보면 앞서의 훈련에 대한 인식이 어느 정도 척도로서 나타나고 있다고 보여진다. 즉 유형 1에서는 대체적으로 응답의 긍정도가 높게 나타나며 유형 4에서는 그 긍정도가 낮게 나타난다.

이상과 같은 유형별 응답 결과는 각 유형의 직업훈련에 대한 인식을 그 긍정도 훈련과정에 대한 이해 등에 대해 정리하면 다음과 같이 다시 정리할 수 있다.

유형 1의 경우는 직업훈련에 대한 인지가 가장 높으면서 직업훈련의 양성과 향상의 기능을 다 인정하며 다소 양성을 강조하는 편이며 직업훈련에 대해 이해가 비교적 높은 그

&lt;표 3&gt; 직업훈련의 역할인식척도의 유형별 평균치

내 용 구 분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	전체평균
1. 기능인력의 양성	4.134*	4.096*	4.037	4.002	4.040
2. 첨단기술인력의 양성	3.125*	3.176*	2.985	2.919	2.992
3. 직업관의 배양	3.437*	3.359*	3.233	3.209	3.256
4. 열위계층의 취업능력의 제공	3.447	3.326	3.399	3.570*	3.454
5. 중고령자의 훈련실시	2.376	2.514*	2.486	2.551*	2.497
6. 개인의 취업능력의 향상	3.644*	3.598*	3.388	3.320	3.408
7. 인간의 존엄성과 가능성이해	2.950*	2.884*	2.792	2.721	2.792
8. 직정보로나 일자리의 제공	3.568*	3.535	3.562*	3.572*	3.564

롭이라 할 수 있다. 유형 2는 양성훈련이 주이나 능력개발의 중요성을 인정하여 향상훈련을 상대적으로 강조하는 그룹으로 군집구조상 유형 1보다는 오히려 유형 3에 가까우나 직업훈련에 대한 다소의 이해가 있는 그룹이라 할 수 있다. 유형 3은 그야말로 미진학 청소년의 취업유도를 위한 훈련이라고 인식하는 층이지만 미진학의 이유를 능력부족으로 생각하는 경향이 있으며 전체적으로 보아 중간그룹이라 하겠으나 직업훈련에 대한 호불호의 의미로서는 약간 부정적인 쪽으로 기우는 쪽이다. 유형 4는 사회복지적 측면을 강조하나 대체로 직업훈련에 대한 인식이 재소자나 받는 훈련이라든지, 없는 사람이 받는 것이 직업훈련이라든지 하는 식의 다소 자신과는 관련이 없는 방관적 자세를 갖는 그룹이라 할 수 있다.

이와 같은 정리가 가능하다면 직업훈련은 전체적으로 보아 그렇게 포지티브한 측면으로 국민에 다가가 있지 않으며, 특히 유형 4의 비중이 전체의 30%를 상회하는 점을 고려한다면 실제로 직업훈련이 우리 나라의 인력정책의 수단이나 기술발전의 인력양성의 수단으로 활용되기에 얼마나 힘든 일이지를 생각해 볼 수 있다. 흔히 적극적 노동시장의 정책수단으로 직업훈련이 제시되고 그것이 유효한 정책수단이라고 널리 알려져 왔지만 우리 나라의 경우 상당한 제한적인 상황에서 그것이 운영되고 있음을 짐작할 수 있다.

## 2. 認識類型別 特性

다음으로 응답자의 주요한 범주별로 어떤 훈련인식유형으로 구분되는지를 살펴보면 성별로는 남자의 경우보다 여자의 경우가 유형 4에 속할 가능성이 높으며, 나머지 세 유형에 대해서는 남자의 경우가 더 높다. 따라서 여자의 경우가 직업훈련에 대해 부정적인 이해가 높다 할 수 있다.

<표 4> 주요범주별 인식유형

내용구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	구성비
<b>&lt;성 별&gt;</b>					
1. 남 자	11.29*	7.83*	52.07*	28.81	48.67
2. 여 자	10.36	6.15	48.04	35.44*	51.33
<b>&lt;혼인상태별&gt;</b>					
1. 미 혼	11.06*	7.72*	50.66*	30.56	29.88
2. 기혼/유배우	10.77	6.84	49.50	32.88*	67.46
3. 이혼/별거	11.43*	0.00	54.29*	34.29*	0.57
4. 사 별	8.66	2.36	55.12	33.86	2.08
5. 무응답	0.00	0.00	100.00	0.00	0.02
<b>&lt;취업상태별&gt;</b>					
1. 취업자	11.7*	7.58*	50.45*	30.27	50.92
2. 비취업자	9.9	6.33	49.53	34.23*	49.08
<b>&lt;연령계층별&gt;</b>					
1. 15~19세	9.4	7.59*	52.77*	30.24	12.71
2. 20~24세	11.83	8.39*	48.56	31.22	11.89
3. 25~29세	12.97	7.24*	49.17	30.62	10.85
4. 30~39세	9.84	6.09	50.53*	33.55*	27.95
5. 40~49세	10.76	7.49*	49.41	32.34*	22.05
6. 50세 이상	11.59	5.96	49.27	33.18*	14.55
<b>&lt;가구주와의 관계&gt;</b>					
1. 15~21세 자녀유 부모	10.70	7.46*	48.23	33.61*	21.71
2. 15~21세 자녀무 부모	10.97	6.20	50.05*	32.78*	48.02
3. 15세 이상의 자녀	9.86	8.04*	51.63*	30.48	21.58
4. 기 타	12.62	7.34	50.09	29.94	8.69
<b>&lt;교육수준별&gt;</b>					
1. 국졸이하	11.52	5.30	49.36	33.83*	8.97
2. 중 졸	9.48	8.14*	47.87	34.52*	20.76
3. 고 졸	11.68	6.88	50.04*	31.40	41.00
4. 전문대졸	12.46	7.83*	48.41	31.31	11.32
5. 대 졸	9.04	6.21	53.88*	30.87	17.96
전 체	10.82	6.99	50.03	32.16	6,098
<b>&lt;각급학교의 재학생&gt;</b>					
1. 국민학교	0.00	0.00	75.00	25.00	0.34
2. 중학교	10.53*	5.92	54.61*	28.95	13.09
3. 고등학교	9.62	8.30	51.89*	30.19*	45.65
4. 전문대학	11.86*	11.86	55.93*	20.34	5.08
5. 대 학	10.58*	8.65	48.80	31.98*	35.83
재학생 전체	10.16	8.27	51.42	30.15	1,161

혼인상태별로는 기혼의 경우가 유형 4에 속하는 가능성이 좀더 높으며 이혼 및 사별의 경우도 다소 높다. 취업상태로 보아서는 비취업자의 경우가 유형 4의 경우에 속할 가능성이 높다. 이는 연령계층에서도 나타나 20~30대 연령층이 직업훈련에 대한 인식유형 1에 속할 가능성이 다른 연령계층보다 높으며, 이는 이들이 주취업계층이기 때문인 것으로 생각된다. 연령이 많을수록 부정적인 인식인 유형 4에 속할 가능성이 상대적으로 높으며, 15~19세의 연소층은 주로 비진학자 훈련의 유형인 유형 2에 속할 가능성이 상대적으로 높음을 보여주고 있다.

양성훈련의 주대상연령인 15~21세의 자녀를 둔 부모와 그렇지 않은 부모간에는 그 연령층의 자녀를 둔 부모가 더 유형 4에 속할 가능성이 높다. 그러나 그 차이는 자녀와의 차이보다는 적다. 자녀의 경우 부모의 경우보다 유형 2나 유형 3에 속할 가능성이 높아 미진학자의 훈련이란 성격이 더 강하다. 부모가 자녀들보다 더 경직적인 직업훈련관을 갖고 있다고 볼 수 있어 자녀의 훈련 유도에는 부모에 대한 인식제고가 함께 이루어져야 함을 말하는 것이다.

교육수준별로는 전문대학 졸업자가 가장 호의적 그룹으로 나타나며 학력수준이 낮을수록 유형 4에 대한 분류가 크게 나타나고 있다. 대졸자의 경우 인식유형의 상대성이 유형 1과 유형 4에 함께 낮게 나타나 양면성을 보이고 있으며 미진학자 훈련에 높은 반응으로 나타나 직업훈련에 부정적인 시각을 자제하면서도 좋은 점수를 주는 것도 인색한 이중성이 나타나고 있다. 이런 교육수준별 반응은 현재 각급학교에 재학하고 있는 학생의 경우에는 다소 달리 나타나고 있다. 유형 4는 대졸그룹에서, 유형 1은 전문대급에서 가장 높은 비중을 보이고 있으며 진로변경, 즉 훈련참여 가능성이 큰 고등학교 재학자는 전반적으로 보아 다른 각급의 재학생보다 부정적인 응답비율이 많아 실제 훈련으로의 유도에 많은 애로가 있을 것이다.

이 인식유형 구분이 취업자의 경우 어떤 특징이 있는지 살펴보면 산업별로 보아 현재 주훈련대상 산업부문이 제조업·건설업에 종사하는 사람들이 유형 1에 속하는 경우가 다른 산업의 경우보다 높게 나타나고, 운수·통신, 금융·보험·부동산, 공공서비스부문은 유형 1과 유형 4에서 다른 산업보다 높게 나타나며, 도·소매 및 음식·숙박업의 경우 유형 3과 유형 4에 속하는 경우가 다른 산업보다 높은 특징을 보이고 있다.

<표 5> 취업자의 주요 특성별 인식유형(1)

구 분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	구성비
<b>&lt;산업별 &gt;</b>					
1. 농림·어업	16.13	3.23	41.94	38.71	1.01
2. 제조업	14.27*	8.73*	49.03	27.98	23.52
3. 전기·가스·수도업	11.65	4.85	56.31*	27.18	3.36
4. 건설업	13.37*	7.49	49.20	29.95	6.09
5. 도·소매 및 음식·숙박업	8.55	6.58	54.04*	30.83*	28.21
6. 운수·통신업	12.26*	8.02*	48.11	31.60*	6.91
7. 금융·보험·부동산	12.39*	9.73*	45.13	32.74*	11.04
8. 공공 및 기타서비스	11.80*	6.56	50.98*	30.66*	19.87
전 체	11.69	7.49	50.52	30.29	3,070
<b>&lt;직업별&gt;</b>					
1. 전문기술직	11.11	7.69*	48.72	32.48*	11.40
2. 관리직	14.97*	6.59	48.50	29.94	5.42
3. 사무직	10.72	7.88*	52.30*	29.10	14.84
4. 판매직	10.04	7.15	51.57*	31.24*	25.89
5. 서비스	11.01	6.39	51.32*	31.28*	14.75
6. 농림어업직	26.09	8.70	30.43	34.78	0.75
7. 생산직	13.01*	8.67*	49.64	28.67	26.96
전 체	11.59	7.60	50.47	30.33	3,079
<b>&lt;규모별&gt;</b>					
1. 1~29인	11.53	8.02*	51.16*	29.28	47.90
2. 30~299인	11.69	6.93	49.78	31.60*	8.97
3. 300~499인	13.40*	7.22	51.03*	28.35	4.02
4. 500~999인	12.23*	5.04	48.92	33.81*	32.80
5. 1,000인 이상	11.73*	5.03	48.04	35.20*	6.31
전 체	11.72	7.50	50.67	30.12	3,088
<b>&lt;종사상지위&gt;</b>					
1. 상 용	12.24*	7.37	50.71*	29.68	68.39
2. 임시일용	9.75	5.78	52.71*	31.77*	15.00
3. 고용주	17.74*	5.65	43.55	33.06*	6.30
4. 자영업자	10.56	8.69*	51.14*	29.62	4.51
5. 무급가족종사자	12.31*	6.67	47.69	33.33*	5.81
전 체	11.69	7.55	50.55	30.21	3,810

&lt;표 6&gt; 취업자의 주요 특성별 인식유형(2)

구 분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	구성비
<b>&lt;교육수준과 필요교육수준별&gt;</b>					
1. 과소교육(under)	13.08*	8.46*	43.59	34.87*	12.53
2. 일 치(just)	11.91*	7.96*	50.47*	29.66	51.25
3. 과잉교육(over)	10.91	6.74	52.80*	29.55	36.21
전 체	11.70	7.58	50.45	30.27	3,112
<b>&lt;직업훈련이수 여부&gt;</b>					
1. 받았음	13.73*	10.13*	49.67	26.47	9.83
2. 안받았음	11.64	7.36	50.45	30.54*	88.59
3. 무응답	2.04	4.08	55.10	38.78	1.57
전 체	11.70	7.58	50.45	30.27	3,112

직업별의 경우를 보면 전문기술직, 판매직, 서비스직의 경우 유형 4에 속하는 경우가 다른 산업에 비해 높으며, 관리직과 생산직의 경우 유형 1에 속할 가능성 높다. 현행 직업훈련이 주로 생산직을 위한 제도라 할 수 있는 만큼 상대적으로 그만큼 이해도가 높다 할 수 있을 것이다. 대규모 기업에서 유형 1이 비교적 높고 소규모 기업에서는 유형 2, 3의 속성이 다른 규모보다 높다. 반면 유형 4가 대규모에서 더 높게 나타난다. 종사상의 지위에서는 고용주의 경우 유형 1과 유형 4의 비중이 다른 경우보다 높게 나타나고 있다. 이와 같이 유형 1과 유형 4의 성향이 높게 나타나는 경우가 대졸자에서 화이트칼라의 산업 내지는 직업에서, 고용주가, 대규모기업 종사자에서 나타나는 일련의 현상은 대체로 이 범주가 대졸의 화이트칼라층이라 볼 수 있는 이들의 응답분포로 해석할 수 있어 이들의 응답의 양극분포를 생각할 수 있으며, 이는 부정적 측면이라고 할 수 있는 유형 4의 높은 응답으로 직업훈련의 인식의 중요한 한 문제라고 여겨진다.

끝으로 직업훈련을 받은 자는 받지 않은 자보다 유형 1, 2에 분류될 가능성이 상대적으로 높다.

### Ⅲ. 職業訓練의 履修와 訓練參與

여기서는 훈련을 이수한 경험이 있는 사람의 특성과 이들의 직장생활에 대해 살펴보고 또 훈련의 참가 희망과 그들의 특성 등에 대해 살펴본다. 직업훈련을 받은 자에 대한 내용

은 대체로 직업훈련을 제공한 측(훈련기관)의 자료에 의해 알려지고 있으나 본 조사는 훈련을 받은 사람과 훈련을 받으려고 하는 사람의 편에서 훈련에 대한 내용을 가질 수 있다. 본 조사에서 훈련이수자의 수가 335명으로 전체의 약 10%에 이르나 이수자의 구체적 정보를 파악하기에는 다소 표본수가 적다고 할 수 있다.<sup>5)</sup> 그러나 이 조사는 훈련과 관련된 여러 가지 문항이 있어 이수자와 비이수자의 비교이지만 비교적 큰 범주별 분석은 가능하다.

### 1. 就業前 職業訓練

우리 나라 도시가구의 취업자 중 10%가 취업전 직업훈련의 경험이 있으며 그 중 41%는 사설학원에서 공공훈련기관과 사업내 훈련기관에서 각각 15% 훈련받은 것으로 나타나, 상업적 훈련의 기여가 높은 것으로 나타나고 있다. 그들이 받은 훈련은 대체로 훈련기간이 길지는 않아 24주(6개월 미만) 훈련이수가 52% 12주(3개월 미만)가 30%로 나타나, 대부분 6개월 이하의 단기훈련을 받은 것으로 조사되고 있다.

직업훈련 알선자는 스스로, 친구친지, 광고매체의 순(광고매체를 통해(14.9), 학교소개(4.5), 친구·친지 소개(23.3), 자기 스스로(38.2), 사회봉사단체(3.6), 직장에서(10.7))이며, 학교를 통한 것이 경험자의 5%에도 미치지 못해 훈련이 학교교육과 연결되지 못하고 있는 것으로 나타나는 문제점을 보이고 있다. 한편, 직업훈련의 결과는 취업에는 매우 도움이 되는 것으로 나타나 취업의 유효성은 있는 것으로 파악된다(훈련경험자의 76%가 도움이 되거나 크게 도움이 된다고 응답).

훈련이수자의 취업분포를 보면 우선 산업별로는 공공서비스부문에 가장 많이 분포하며 다음으로 제조업, 도·소매업의 순으로 분포하나 공공 및 기타서비스부문은 사설학원의 출신이 많으며, 제조업은 사업내 출신의 비중이 다른 산업에 비해 높은 것이 눈에 띈다. 적은 표본이지만 건설부문에 공공출신의 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있다. 직업별로는 여자 생산직의 비중이 압도적이며 다음으로 서비스판매의 순이다, 이수훈련기관은 역시 사설학원의 비중이 높으며 이는 사무서비스부문에서 상대적으로 높다. 공공훈련의 경우 생산직과 전문기술직에 상대적으로 높으며, 사업내의 경우 판매·생산 및 사무직에 높은 편이어서 대체로 현행의 직업훈련실시 직종의 훈련기관간의 분포와 일치한다고 본다.

규모별 분포에 있어서는 1~29인의 소규모 기업에 60% 이상이 재직하고 있는 것으로 나타나 매우 특징적인 분포인 것으로 보인다. 대규모 기업인 300인 이상의 기업에는 전부

5) 1992년 「고용구조조사」 보고에서는 근속년수 3년 미만인 자들 중에서 훈련이수자의 비율은 15.4%이다. 이 경우 훈련이수는 취업 전만이 아니라 취업 후의 훈련도 포함하고 있다.

&lt;표 7&gt; 직업훈련 이수자의 분포

구 분	구성비 및 도수	사 설	공 공	사업내	무응답
<b>&lt;산업별&gt;</b>					
1. 제조업	18.67( 62)	46.77	12.90	22.58	17.74
2. 전기·가스·수도업	3.01( 10)	30.00	10.00	10.00	50.00
3. 건설업	4.82( 16)	31.25	25.00	6.25	37.50
4. 도·소매 및 음식·숙박업	19.28( 64)	35.94	17.19	15.63	31.25
5. 운수·통신업	12.35( 41)	36.59	21.95	17.07	24.39
6. 금융·보험·부동산	14.16( 47)	31.91	10.64	27.66	29.79
7. 공공 및 기타서비스	27.71( 92)	50.00	14.13	5.43	30.43
전 체	100.00(332)	40.96	15.36	15.36	28.31
<b>&lt;직업별&gt;</b>					
1. 전문기술직	10.54( 35)	40.00	17.14	5.71	37.14
2. 관리직	2.41( 8)	62.50	0.00	12.50	25.00
3. 사무직	11.75( 39)	56.41	7.69	17.95	17.95
4. 판매직	17.17( 57)	21.05	15.79	33.33	29.82
5. 서비스	21.08( 70)	55.71	11.43	5.71	27.14
6. 생산직	37.05(123)	36.59	18.70	15.45	29.27
전 체	100.0(332)	41.27	14.76	15.66	28.31
<b>&lt;규모별&gt;</b>					
1. 1~ 29인	61.75(205)	46.34	13.17	13.17	27.32
2. 30~299인	16.57( 55)	40.00	20.00	16.36	23.64
3. 300~499인	6.93( 23)	34.78	13.04	13.04	39.13
4. 500~999인	6.93( 23)	8.70	26.09	39.13	26.09
5. 1,000인 이상	7.83( 26)	38.46	11.54	11.54	38.46
전 체	9.99	41.27	15.06	15.36	28.31
<b>&lt;종사상지위&gt;</b>					
1. 상 용	52.11(173)	40.46	17.92	17.34	24.28
2. 임시일용	7.53( 25)	36.00	12.00	16.00	36.00
3. 고용주	3.31( 11)	45.45	0.00	0.00	54.55
4. 자영업자	33.13(110)	40.91	13.64	14.55	30.91
5. 무급가족 종사자					
전 체					
<b>&lt;교육수준별&gt;</b>					
1. 국 졸	2.69( 9)	0.00	22.22	22.22	55.56
2. 중 졸	11.94( 40)	30.00	15.00	30.00	25.00
3. 고 졸	60.30(202)	47.03	16.34	11.88	24.75
4. 전문대졸	6.27( 21)	28.57	9.52	14.29	47.62
5. 대졸 이상	18.81( 63)	38.10	12.70	17.46	31.75
전 체	335	40.90	15.22	15.52	28.36



약 20%에 불과하여 현행 직업훈련제도에서 의무훈련사업장인 이들 기업에 이수자의 분포가 낮다는 것은 일반적인 예상과 다르다 할 수 있다. 이를 직업훈련부문에서의 중소기업으로의 인력공급이란 기여로 파악해야 하는지, 대기업의 양성인력이 중소기업으로 이동하여 훈련의 결과의 귀속이 변화되어 노동이동으로 인한 직업훈련의무제도에 대한 이의를 반증하는 것으로 파악해야 하는지는 단면자료로써 일의적으로 판단할 수는 없을 것으로 생각된다. 즉 사설학원 출신이 중소기업부문에 더 많다는 것은 이동에 의한 비용 전가로 볼 수 없으나 종사상 지위에 의한 분포를 보면 자영업자부문의 높은 직업훈련 출신 분포는 중소기업의 높은 분포와 같은 결과로 해석이 가능하기 때문에 자영에 의한 이동이라 볼 수 있어 비용의 전가라 할 수는 있다. 그러나 이도 본 조사가 시점자료이어서 얼마만큼 기업에 재직할 후 자영을 시작하였는지를 알 수 없어 해석에 제한이 있다.

이수자의 교육수준 분포는 일반적인 교육 분포와 같이 고졸부문이 가장 많은 훈련이수자가 분포하는 모양이나 저학력부문에 훈련 중 공공 및 사업내 훈련 출신비율이 높으며 공공부문은 고졸이, 사업내에는 중졸이 상대적으로 높은 현상이 보이며, 실제 직업훈련에서 공공의 장기훈련, 사업내의 단기훈련과 관계가 있는 것으로 보인다

다음으로 직업훈련 이수자와 비이수자간의 직장생활의 만족도에 대한 비교를 보면 양집단은 큰 차이가 없으나 항목별로는 약간의 차이를 보인다. <표 8>을 보면 이직경험의 비율을 보면 이수자가 약간 높으나 이직횟수가 1회인 경우는 비이수자가 2회 이상에서는 이수자가 높다. 그러나 근속년수의 경우 이수자가 오히려 약간 높게 나타나며 이는 집단간의 차이가 유의성이 있어 이수자가 이직은 많이 하나 이직하지 않는 경우 더 장기근속하는 것으로 파악된다. 또 이직성향이나 사직성향은 훈련이수자의 경우가 좀 높게 나타나며 현업의 추가근무도 이수자가 높다. 그러나 이를 직장의 불만에 의한 이직성향이라고 보기는 어렵다. 표의 하단의 직장만족도나 일 수행능력에 있어서 이수자가 약간 높게 나타나고 있어 두 집단간의 차이라고 보기에는 어려움이 있다. 이수자가 자영의 경우가 높게 나타나는 경향으로 보아 직장의 이동보다는 자영의 의지가 오히려 강한 것으로 생각된다.

## 2. 再訓練과 向上訓練의 參與

기술의 발전은 그에 상응한 재직자의 훈련을 필요로 한다. 최근 직업훈련을 논의함에 향상재훈련은 항상 중요한 논제로 떠오르는데 이는 경쟁력의 제고가 기술에 기초하고 이의 체득을 강조하는 데에 있다. 우리 근로자의 향상재훈련에 대한 시각과 참여희망 그리고 그 희망의 특성별 특징을 살펴본다.

&lt;표 8&gt; 훈련 이수자와 비이수자의 직장생활 비교

이직경험	훈련이수	훈련비이수	전 체	계속근무 여부	훈련이수	훈련비이수	전 체
1회	11.34	13.21	13.03	계속근무	64.78	72.13	71.38
2회	7.46	4.10	4.44	현일의추가근무	11.94	8.61	8.95
3회	3.88	1.98	2.18	이 직	16.12	13.35	13.63
4회 이상	0.60	1.87	1.29	사 직	7.16	5.92	6.04
없 음	76.42	79.09	78.82	응답자수	335	2,974	3,309
무응답	0.30	0.24	0.24				
응답자수	3.35	2,974	3,309				

비교항목	전 체	훈련이수	훈련비이수
1. 직장만족도	2.1697 (1.0967)	2.5014 (1.0203)	2.5975 (1.0030)
2. 일 수행능력	2.1475 (1.2474)	1.9671 (0.8488)	2.0299 (0.8480)
3. 근속년수	7.1564 (7.2687)	7.3933 (7.7751)	7.1410 (7.1904)

\* 평균값비교이며 ( )의 수치는 표준편차임.  
직장만족도와 일 수행능력은 낮은 수치일수록 만족도와 수행능력이 좋음.

본수요조사는 향상재훈련과 관련해 두 개의 질문 문항이 설정되어 있다. 하나가 “현재 일을 하면서 업무능력을 위한 교육훈련이 필요하냐”라는 항목이며 또 하나는 “종사하고 있는 일에 대해 더 높은 기술을 배우고 싶습니까”라는 문항이 그것이다. 두 문항은 비슷한 내용의 질문이지만 전자는 현재 일에 부담을 느끼는 경우며 후자는 앞으로의 대비적 성격을 갖는 문항으로 전자가 재훈련의 내용이 강하고 후자가 향상훈련의 내용이 강하다. 그러나 향상훈련과 재훈련은 엄밀한 구분이 어렵고 실제 그 구분의 실익이 적다고도 한다. 여기서는 시기의 차이 정도를 염두에 두고 같이 분석하나 편의상 전자를 재훈련, 후자를 향상훈련이라 하기로 한다.

재훈련의 필요성에 대해 약 34.3%가 응답하여 재훈련의 정의적 관점에서 보면 상당히 많은 근로자가 현업의 어려움을 말하는 것으로 해석되나 반면에 현업을 위한 교육훈련으로 단순히 응답했다면 그리 높은 비율은 아니라고 여겨진다. 그러나 이 비율은 현재 우리나라에서 제공되고 있는 교육훈련량을 생각하면 대단히 높은 수요라고 여겨진다. 그들은 이 훈련을 회사 내에서(40.8%) 받기를 가장 원하며, 그 다음으로 정규교육기관(27.1%), 공공직업훈련기관(14.1%), 사설학원(12.9%)으로 나타나 기업내 교육훈련의 중요성을 여실히

보여주고 있다. 이 희망교육훈련기관은 역시 정규교육기관이 앞서나 훈련기관으로서 사설 학원과 공공훈련원의 선호관계는 앞서 취업전 직업훈련의 이수율의 경우와는 차이가 난다. 두 기관의 선호 차이는 크지 않으나 공공훈련원에 재직자 훈련에 대한 기대의 충족이 하나의 과제로 보여진다.

향상훈련의 필요성에 대한 응답은 재훈련의 경우보다도 약간 더 높게 응답하여 기술발전 에 따른 근로자의 교육훈련 요구가 큰 것을 알 수 있다. 약 37.4%가 기술수준과 관련해 교육훈련의 필요성을 응답하고 있으나 받고 싶지 않다는 응답이 60%인 점을 감안하면 우리 나라 근로자들이 교육훈련에 대한 태도가 좀 부정적이지 않나 여겨진다. 이같은 생각은 필요없다고 응답한 이유를 더 배울 것이 없다는 응답이 21%, 높은 기술수준이 불필요하다는 응답이 45%에 이르는 것으로 나타나고 있기 때문이다. 그런데 높은 수준의 기술이 불필요하다는 응답이 높게 나온 것은 우리의 기술수준이 아직 낮다는 한 반증이기도 해, 이는 다른 차원의 과제로 보여진다. 한편 필요하다고 응답한 사람이 현재 교육훈련을 이수하지 못하는 이유는 일의 부담(26.6%), 비용부담(11.7%), 시간이 없어서(5.9%)로 수요자측 사유가 약 43%인 반면, 적당한 훈련프로그램이 없어서(35.5%), 훈련시기가 적절하지 못해서(17.7%)로 공급측의 제한에 의한 이유가 53% 정도로 훨씬 높게 나타나 훈련 제공측의 향상훈련에 대한 부단한 노력을 말해주고 있으며, 이는 우리 훈련정책의 중요한 과제라 할 수 있다.

산업별로는 금융·보험·부동산업, 전기·가스·수도업이 재훈련을, 제조업에는 향상훈련이 더 높게 나타나며, 도·소매 및 음식·숙박업이 훈련의 필요성을 가장 낮게 응답하였다. 직업별로는 전문기술직이 월등히 높게 훈련의 필요성을 말하고 있으며, 판매직과 서비스직에서는 그 응답비율이 낮았다. 그러나 생산직의 경우 예상과는 달리 낮게 응답하고 있어 제조기술의 낙후와 생산직 근로자들의 교육훈련을 싫어하는 경향을 의미하는 것 같다. 규모별로 보아서는 대규모 기업에서 양훈련의 필요성을 높게 말하고 있으며 이는 규모가 클수록 크다. 한편 개인의 특성으로 보아서는 교육수준과 일에 필요한 교육수준이 일치하는 사람의 훈련수요가 좀더 높게 나타나며, 과잉교육의 사람들에 낮게 나타난다.

한편 교육수준이 높을수록 훈련의 필요성을 높게 응답하고, 낮은 학력의 경우와 편차가 높게 나타나고 있어 우리 노동시장에서의 학력별 단층에 따른 일의 성격이 훈련의 필요량을 결정하는 것으로 보인다. 연령계층별로는 20~29세층의 사람들이 훈련에 대해 적극적이며, 나이가 많을수록 훈련에 소극적이다. 또한 직장만족도와 직무수행능력의 응답에 따른 훈련필요의 반응은 일의 만족도가 높고 수행능력이 높은 사람이 더 훈련의 필요를 말하는 것으로 나타나고 있다.

이상을 통해 보면 재훈련은 업무능력 부족의 보충보다는 향상훈련의 성격으로 인식되어 응답되었다고 볼 수 있으며, 또 훈련의 필요가 일의 난이도와 함께 일에 대한 태도에 의해서도 차이가 남을 보아, 직업에 대한 자세가 훈련의 성과를 높인다고 할 수 있을 것이다.

&lt;표 9&gt; 재훈련과 향상훈련의 필요도(1)

구 분	재훈련		향상훈련		도 수
	필 요	불필요	필 요	불필요	
<b>&lt;산업별 &gt;</b>					
1. 농수산업	34.29	62.86	22.86	74.29	35
2. 제조업	36.81	60.49	42.99	53.80	777
3. 전기·가스·수도업	46.43	45.54	41.96	50.00	112
4. 건설업	36.36	61.11	40.91	57.07	198
5. 도소매 및 음식·숙박업	21.16	76.05	26.96	70.25	931
6. 운수·통신업	36.73	61.50	32.74	65.93	226
7. 금융·보험·부동산업	49.07	47.75	44.83	52.25	377
8. 공공 및 기타서비스업	40.12	57.01	43.29	53.09	663
전 체	1,153	2,069	1,251	1,965	3,319
<b>&lt;직업별&gt;</b>					
1. 전문기술직	54.40	41.71	60.62	34.72	386
2. 관리직	43.60	52.33	44.19	51.74	172
3. 사무직	42.68	54.43	43.09	52.99	485
4. 판매직	22.53	74.83	27.13	70.34	870
5. 서비스	25.96	71.81	29.61	67.95	493
6. 농수산직	33.33	66.67	20.83	79.17	24
7. 생산직	36.29	60.04	38.51	58.05	901
전 체	1,151	2,077	1,253	1,969	3,331
<b>&lt;규모별&gt;</b>					
1. 1~29인	28.81	68.41	33.08	64.32	2270
2. 30~299인	43.29	54.31	45.09	51.90	499
3. 300~499인	47.39	50.71	47.39	50.24	211
4. 500~999인	53.95	42.76	50.66	44.08	152
5. 1,000인 이상	51.04	46.88	54.17	41.67	192
전 체	1,150	2,086	1,257	1,972	3,324
<b>&lt;교육수준과 필요교육수준별&gt;</b>					
1. 과소교육(under)	33.03	60.18	38.91	53.85	442
2. 일치(just)	36.58	60.57	39.66	57.60	1717
3. 과잉교육(over)	31.60	65.76	33.74	63.05	1215
전 체	1,158	2,105	1,263	1,993	3,374

3. 適正教育訓練機關

현재 다니고 있는 직장의 일을 어느 곳에서 배우는 것이 가장 좋겠느냐에 대한 물음으로 근로자들이 생각하거나 경험한 교육훈련기관과 그 일의 적절성을 파악하는 것으로 근

<표 10> 재훈련과 향상훈련의 필요도(2)

구 분	재훈련		향상훈련		도 수
	필요	불필요	필요	불필요	
<b>&lt;교육수준별&gt;</b>					
1. 국졸 이하	16.67	80.88	19.12	78.92	204
2. 중 졸	24.05	71.27	25.84	70.60	449
3. 고 졸	32.78	64.29	37.04	59.91	1,574
4. 전문대졸	37.40	58.78	40.84	55.73	262
5. 대 졸	45.81	50.86	47.07	48.34	871
전 체	1,155	2,094	1,255	1,988	3,360
<b>&lt;연령계층별&gt;</b>					
1. 15~19세	33.33	61.54	43.59	51.28	39
2. 20~24세	38.83	55.67	47.77	46.74	291
3. 25~29세	37.17	59.69	46.86	50.26	382
4. 30~39세	37.40	60.10	41.19	55.80	1,163
5. 40~49세	31.47	64.84	34.53	61.77	947
6. 50세 이상	28.44	68.48	22.10	74.46	552
전 체	1,158	2,105	1,263	1,993	3,374
<b>&lt;직장만족도&gt;</b>					
1. 매우 만족	44.75	52.97	51.14	45.66	219
2. 만 족	37.10	60.76	39.17	58.14	1,450
3. 그저 그렇다	31.85	65.07	35.08	61.92	1,397
4. 불만족	26.51	68.84	31.16	66.05	215
5. 매우 불만족	21.43	73.81	40.48	54.76	42
6. 무응답	21.57	39.22	17.65	39.22	51
전 체	1,158	2,105	1,263	1,993	3,374
<b>&lt;직무수행능력&gt;</b>					
1. 아주 잘 수행	32.57	66.10	34.50	63.21	829
2. 잘 수행	35.79	62.70	39.70	58.67	1,713
3. 보통으로 수행	35.89	63.12	39.29	59.86	705
4. 잘 수행하지 못함	34.04	59.57	29.79	68.09	47
5. 전혀 수행하지 못함	25.00	75.00	37.50	62.50	8
6. 무응답	5.56	5.56	4.17	6.94	72
전 체	1,158	2,105	1,263	1,993	3,374

로자가 자기 일을 어느 정도의 난이도로 생각하며 또 훈련기관의 특성에 따른 교습방법 등 여러 가지를 생각할 수 있게 하는 항목이다. 이 응답을 보면 별도의 교육이 필요없다고 응답한 사람이 30.9%로 가장 높고, 직장선배가 두 번째로 높은 응답이 나와, 일이 단순하거나 그렇지 않으면 일을 무시하는 태도여서 자기 일에 큰 난이도를 부여하지 않아 그리 좋지 못한 반응으로 보인다. 훈련기관별 선호도는 학교에서(11.6%), 사설학원(7.1%), 공공 직업훈련기관(9.3%) 사업내 직업훈련기관(8.7%)의 순으로 나타나고 있다. 물론 일에 따라 다를 것이어서 이것이 훈련기관의 서열은 될 수 없으나 앞서 언급한 사설학원의 이수가 가장 낮게 나타나고 있음은 이 부문의 교육훈련 결과가 다소 떨어지는 것으로 보인다. 산업이나 직업에 따라 선정 훈련기관이 상당한 차이를 보인다. 산업별로 보면 공공 및 기타 서비스업종에 종사하는 사람이 학교를 높게 선택했고, 사설학원의 경우 운수·통신업에서, 직업훈련원의 경우 전기·가스·수도업, 건설업 및 제조업이 비교적 높게 체크되었으나 제조업의 직장선배란 응답이 43%, 도소매업의 필요 없음이 55%의 결과는 제조업과 도소매

&lt;표 11&gt; 산업별·직업별 종사자의 적정훈련기관선정

구 분	학 교	사설학원	공공훈련	사내훈련	직장선배	직장선배
<b>&lt;산업별&gt;</b>						
1. 농수산업	0.00	0.00	9.09	12.12	33.33	45.45
2. 제조업	6.08	6.21	11.10	13.34	42.67	20.61
3. 전기가스수도	9.62	8.65	19.23	16.35	30.77	15.38
4. 건설업	13.33	4.10	12.31	13.33	38.46	18.46
5. 도소매음숙박업	5.97	3.87	6.08	4.42	23.89	55.75
6. 운수통신업	4.52	23.53	14.93	7.69	25.79	23.53
7. 금융보험부동산	14.13	9.24	6.25	14.67	36.14	19.57
8. 공공 및 기타서비스	30.08	8.22	10.70	4.96	20.00	26.05
전 체	392	238	311	291	976	1,019
<b>&lt;직업별&gt;</b>						
1. 전문기술직	53.32	8.22	3.45	7.16	18.83	9.02
2. 관리직	11.38	4.79	7.19	14.37	39.52	22.75
3. 사무직	15.71	5.52	5.73	12.53	41.83	18.68
4. 판매직	4.49	2.96	5.79	8.16	27.30	51.30
5. 서비스	6.67	10.21	11.46	2.71	20.21	48.75
6. 농수산직	0.00	4.35	4.35	13.04	13.04	65.22
7. 생산직	2.87	11.26	17.59	11.03	35.52	21.72
전 체	389	238	310	291	974	1,032

업의 산업수준과 관련지어 생각해 볼 수 있다. OJT 훈련이 체계적으로 구성되어 있는 경우라도 매우 높은 응답수준이어서 실제 우리의 기술수준이 아직 교육훈련이 필요한 정도가 아닌 것인지, 아니면 제공되는 적정훈련이 없어서인지 가늠하기 힘든 수준이다. 직업별로는 전문기술직의 뚜렷한 학교선택과 화이트칼라의 학교선택 비중이 약간 높으나 대종은 직장선배나 필요없다는 응답이다. 직업훈련기관에 대한 선택은 생산직의 높은 공공훈련기관, 관리사무직의 사업내 훈련이 보여지나 이 역시 직장선배나 필요없다는 응답에 미치지 못하는 비중이다.

이런 적정교육훈련기관에 대한 생각은 우리 직업교육훈련에 적지 않은 문제점이 있음을 생각하게 하는 대목이다. 기업이 아니라 스스로 자기 이수교육에 대한 불신이라고 표현해도 좋을 만큼의 현황인 것 같다. 그러나 그 못지 않게 근로자 스스로가 일에 대한 경외심이 없는 한 단면을 보여주는 것이라고 생각된다.

끝으로 본 조사시 노동력 상태에 대한 조사를 함께 하고 있어 개략적인 훈련수요량을 가늠할 수 있는데 먼저 말한 것과 같이 약 10% 정도의 훈련이수 취업자가 있으며 비경제활동자 중 구직을 희망하는 자의 31%가 직업훈련을 통해 취업하기를 희망하며(구직희망자는 26%임) 이직희망자 중 훈련을 받고자 하는 자는 22% 정도이며 재훈련 내지 향상훈련을 희망하는 자는 취업자의 35~40%에 달한다. 그리고 이들이 희망하는 훈련기간은 대체로 3~6개월의 기간이며 그 이상의 적극성을 표시하기는 하지만 그래도 훈련기간은 단기간이어야 할 것이다. 한편 당시 희망훈련자의 45%가 자비부담으로 훈련을 받을 용의가 있다고 하였으며 훈련수당을 필요로 한다고 응답한 사람도 그 훈련수당이 30.6만원 정도이었다.

실제로 훈련의 잠재된 수요는 상당하며 이 잠재수요는 적정훈련이 제공된다면 현재화될 수 있는(자비부담의 구매력) 수요라고 보여진다.

#### IV. 結 論

우리 국민이 인식하는 직업훈련은 대체로 보아 부정적이라 할 수 있다. 진학능력이 없는 이들이 가는 곳이라든지, 재소자가 받는 것이 훈련이라든지 단편적인 인상이 부정적이고 훈련의 역할과 기능에 대한 이해도 부족한 편이었다. 이런 인식의 부족은 유형별 분석에서 어느 정도 확인할 수 있었다.

훈련이수자를 통해 본 직업훈련은 역시 제조업, 건설업 중심의 미진학생 훈련임을 알 수 있었으며 취업의 도움을 크게 평가하는 편이었다. 또한 부정적인 시각 속에서도 훈련에 대한 필요성의 인식은 비교적 높은 편이나, 반면 불필요하다고 하는 사람이 더 많다는 점이다. 또 학교나 훈련기관에 일의 교육에 적정성에 대해서는 신뢰를 보이지 않고 직장선배를 통한 방법이 중요한 직무습득방법인 것으로 나타나고 있으나 이는 일을 가볍게 여기는 잘못된 풍조가 있는 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고 비경제활동 구직희망자를 비롯하여 많은 훈련수요가 산재하고 있다는 점은 직업훈련의 공급이 좀더 원활해야 한다는 점을 강조할 수 있다.

대체적인 이런 분석을 통해 직업훈련을 정확히 알리고 직업훈련을 받고자 하는 사람이 어떤 생각을 갖고 어떤 것을 원하고 있는지를 알기 위해선 그 사람들에게 접근하는 것만이 해결책이라 생각한다. 그를 위해서는 우선, 직업훈련에 대한 인식의 제고를 위해 훈련의 홍보방식이 바뀌어야 한다. 딱딱하고 틀에 박힌 훈련원의 모습이라든지(실습복의 훈련생 모습), 재소자의 자격 취득 같은 것은 그 자체가 매우 의미있고 보람된 것이지만 훈련의 이미지를 달리하는 것이다. 우리 나라의 생산직에 대한 직업시각이 편향된 문제와 같은 원인이지만 그보다 더 심각한 것으로 생각되며, 훈련에 대한 국민의 인상을 바꾸는 일이 가장 급한 일이다. 이는 단지 청소년의 유인을 위한 측면만이 아니라 앞으로의 생애직업훈련의 전개와 더불어 국민들에게 훈련원이 지근에 있도록 느끼게 하여야 하기 때문이다.

이 점에 있어서는 학교와의 연계를 통하여 일찍부터 훈련원에 대한 이해를 넓히도록 해야 한다.

둘째, 훈련받을 사람을 생각하는 훈련의 운영이 되어야겠다는 점이다. 운영이 지나치게 기업수요만 생각하면 정작 훈련을 받으러 오는 훈련생이 없다. 기업의 인력수요가 훈련쪽에 요구하는 것은 상당히 단기적 성향이 강해 그런 직종의 선택은 훈련생에 수요되지 않는 측면이 많다. 또한 훈련생이 다양해지고 특히 재직근로자의 훈련수요를 감안할 때 이 점은 더욱 중요하다. 훈련의 실시시기, 시간, 기간 등이 종래의 커리큘럼 중심으로 일방적 제공에서 받는 사람의 시간, 피로도, 학습능력 등을 고려할 수 있는 탄력적인 운영이 되어야 한다.