

# 직업교육훈련 경험이 청년층 취업자의 임금에 미치는 영향

이세호\*, 장석인\*\*  
(주)중앙타프라\*, 공주대학교\*\*

## A Study on the effect of the experience of Job-Training on Youth Employees' Wage

Se-Ho Lee\*, Sug-In Chang\*\*  
Team Manager, Jung Ang Tafla\*  
Professor, Dept. of Business Administration, Kongju National University\*\*

**요약** 본 연구는 패널 데이터를 분석하여 직업교육훈련 참여 경험이 청년층 취업자의 임금에 미치는 영향을 검증하였다. 연구결과 청년층 취업자의 임금에 영향을 미치는 직업교육훈련 요인은 직업교육훈련을 받은 목적(업무능력 향상,  $\beta = .336$ ), 직업교육훈련 도움정도( $\beta = -.256$ ), 직업교육훈련기관 유형(통신강좌,  $\beta = .334$ )으로 모두  $p < .05$  유의수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 연령, 최종학력, 혼인상태, 직업교육훈련 시간, 직업교육훈련 목적, 직업교육훈련 도움정도에 따른 집단 간 임금 차이가 나타났다. 본 연구는 청년층 취업자의 직업교육훈련 경험이 임금에 미치는 영향을 분석함으로써 직업교육훈련의 실질적인 효과성을 검증하였으며 보다 효과적인 직업교육훈련 운영정책을 마련하는 데 실무적인 시사점을 제공한 것에 그 의의가 있다.

**주제어** : 직업교육훈련, 노동시장, 청년층, 취업자, 임금

**Abstract** This study verified the effect of the experience of job-training on youth employees' wage by analyzing panel data. The study results showed that the objective of job-training (enhancing job performance,  $\beta = .336$ ), satisfaction of job-training ( $\beta = -.256$ ) and the type of job-training (cyber lecture,  $\beta = .334$ ) significantly affected youth employees' wage. Also, age, education, marital status, hour of job-training, objective of job-training and satisfaction of job-training significantly affected the differences between groups. This study provided practical implication to prepare effective job-training policy by confirming the effect of the experience of job-training on youth employees' wage and verifying the effectiveness of job-training.

**Key Words** : Job Training, Labor Market, Youth, Employee, Wage

### 1. 서론

현대 사회는 글로벌 경쟁에서 살아남기 위해 끊임없는 교육훈련이 요구되는 사회이다. 특히 청년세대의 실업률은 전세계적으로 높은 수준이며 구직자가 선호하는

양질의 일자리에 취업하기 위한 입직 경쟁은 매우 치열하며 취업준비생들은 학점, 어학성적, 각종 자격증, 학위 취득, 동아리 활동 등 이른바 '스펙'을 쌓기 위해 다방면으로 노력을 기울이고 있다.

직업교육훈련은 직무와 직결되는 교육훈련을 받음으

Received 7 December 2015, Revised 15 December 2015  
Accepted 21 December 2015  
Corresponding Author: Corresponding Author: Sug-In Chang  
(Kongju National University)  
Email: schang@kongju.ac.kr  
ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

로써 구직자와 기업의 미스매치를 감소시키고 투자비용 대비 높은 효과를 기대할 수 있는 취업준비활동이라고 할 수 있다. 또한 정부지원제도가 마련되어 있어 구직 의지가 있는 실업자와 직무수행능력 향상 및 자기개발을 목표로 하는 근로자 모두 지원혜택을 받을 수 있으며, 다수의 연구에서 직업교육훈련 경험의 긍정적 효과가 나타났다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 직업교육훈련

훈련(訓練)이란 개인의 능력을 개발하는 과정으로 일반적으로 직업훈련(Job-Training)이란 "기술적 육체적인 직업의 일정한 목표와 기준에 도달되는 능력 습득을 위한 반복적인 행위"로 정의되고 있다(정택수, 2008)[1].

한국의 직업교육훈련 정책은 1960년대부터 수출을 통한 산업화에 주력하면서 경제발전 정책에 맞추어 국가 주도, 정부 주도형으로 정부가 직업교육훈련에 개입하는 정도가 높은 것으로 평가되고 있다.

2013년 기업체노동비용 현황을 보면 기업규모별 1인당 총노동비용 중 교육훈련비의 비율은 대기업 0.81%, 중소기업 0.27%로 1% 미만으로 매우 저조하며 중소기업은 대기업의 1/3 정도만 교육훈련비로 지출하고 있어 기업규모별 교육훈련 투자비용의 격차가 나타났다(고용노동부, 2014)[2].

또한 2013년도 직업능력개발사업 현황을 보면 총 직업교육훈련 참여자 4,102명 중 재직자향상훈련 참여자가 3,616명(88.21%)으로 가장 많았고 실업자대책직업훈련은 451명(11%), 기타 35명(0.9) 순으로 나타났다. 재직자향상훈련에는 사업주직업능력개발훈련, 유급휴가훈련, 근로자 수강지원금, 학자금 대부, 시설·장비 대부, 중소기업 컨소시엄 등이 포함되며 실업자대책직업훈련에는 재취업훈련과 인력개발훈련 등이 포함된다. 기타 훈련에는 다기능기술자 훈련 및 훈련교사양성훈련 등 기능인력양성훈련이 포함된다(고용노동부, 2014)[3].

이처럼 직업교육훈련에 대한 투자 인식 및 여건이 충분하지 않고 재직자 훈련에 편중된 현재의 직업교육훈련 양상은 임금격차 등 노동시장의 불평등과 양극화를 고착화시키고 사회적 약자나 중소기업에게 불리한 구조로 되

어 있어 개선이 필요하다고 할 수 있다.

Knoke and Kalleberg(1994)는 조직의 특성과 직업훈련 선택의 관계에 대해 정리했는데, 규모가 큰 기업일수록 노동자를 통제하는 데 비용이 많이 지출되어 교육 필요성이 증가하기 때문에 직업훈련 선택에 긍정적인 반면, 노조는 기존 노조원의 노동생산성 증가와 신입 노동자의 생산성 증가 억제 필요성 사이에서 훈련에 부정적인 입장을 가지는 편이라고 하였다. 또한 내부 노동시장이 활성화되어 내부에서 관리자를 선발하는 조직은 내부 조직원에 대한 훈련의 필요성을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다(김하나, 2015)[4,5].

### 2.2 임금

임금(賃金, Wage)이란 근로자가 노동의 대가로 받는 보수를 의미하며 인적자본이론(Human Capital Theory)에 따르면 임금은 개인의 능력, 기술 숙련수준 등 노동의 한계생산성(Marginal Product)에 따라 결정된다고 하였다(주미연, 2006)[6].

Ashenfelter(1978)의 미국의 직업훈련 교육생을 대상으로 한 연구에서는 직업훈련 전후의 임금이 최소 \$300부터 \$1,500정도까지 차이가 나타나 직업훈련 참여자의 유의한 임금상승효과를 확인했으며, Blalock(1990)은 직업훈련이 참여자의 고용가능성 상승, 복지급여를 감소시킬 정도의 소득 상승, 취업의 지속성 유지 등의 효과를 보임을 입증하여 이러한 인적자본이론을 더욱 뒷받침하였다(이서윤, 2012)[7,8,9].

한편 분절노동시장이론은 개인의 능력으로 해결할 수 없는 임금 결정의 구조적 문제를 비판하며 등장하였으며 노동시장이 기업 외부와 내부로 분절(Segmented)되어 있어 장벽이 존재하기 때문에 임금 격차의 원인이 된다고 설명하였다(Kaufman and Hotchkiss, 2003)[10].

## 3. 선행연구

이서윤(2012)의 실업자 직업훈련 참여 이후 취업자를 대상으로 효과성을 분석한 결과 직업훈련 경험집단의 평균 임금수준 회복기간은 189주였으며 직업훈련 미경험집단의 평균 임금수준 회복기간은 153주로 36주(약 9달)의 차이가 나타났다. 또한 이전 임금수준 회복확률에 영향을

주는 요인은 직업훈련의 참여여부, 결혼지위, 연령으로 나타났는데 이는 기혼자이거나 연령이 높은 세대일수록 재취업 욕구가 높아 직업훈련에 참여했으나 가족의 생계를 위해 곧바로 저임금 일자리에 취업하는 경우가 많기 때문인 것으로 추정되었으며, 이를 해결하기 위해 직업훈련 분야와 괜찮은 일자리의 연계가 더 효과적으로 이루어져야 한다고 강조하였다[9].

박지영(2014)은 직업훈련 형태에 따른 임금효과 분석 결과 정부 주도 직업훈련의 경우 남성의 임금 상승 효과는 약 12~39%, 여성은 약 23~46%로 나타났으며 민간 주도 직업훈련의 경우 남성의 임금효과는 약 21~31%, 여성의 임금효과는 약 20~48% 수준으로 직업훈련 참여가 여성의 임금상승에 더 효과적임을 확인하였다. 또한 직업훈련은 저학력자의 임금상승에 더 효과적이었으며, 연령이 높을수록 임금상승효과가 더 크게 나타났다[11].

김하나(2015)의 연구에서는 노동패널자료 분석결과 직업훈련은 임금을 통계적으로 유의하게 증가시키는 경향이 확인되었으며 노조에 가입한 경우, 남성인 경우, 기업규모가 증가할수록 그렇지 않은 그룹에 비해 임금이 상승하는 경향이 나타났다. 또한 교육수준이 높아질수록 직업훈련의 효과가 증가했으며, 교육수준에 따라 직업훈련의 참여확률도 높아졌다. 즉, 직업훈련을 경험한 경우 임금이 상승되는 효과가 나타났으며 소득이 높은 그룹일수록 직업훈련의 임금상승효과가 더 강하게 나타났다[5].

즉, 선행연구를 요약하자면 직업훈련 참여 시 이전 임금수준 회복기간이 단축되었으며 직업훈련의 임금상승 효과가 확인되었다. 또한 성별, 혼인상태, 연령, 교육수준 등의 개인적 특성도 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 이론적 고찰과 선행연구를 토대로 직업교육훈련 경험이 청년층 취업자의 임금에 미치는 영향을 분석하여 직업교육훈련의 효과를 검증하고자 했으며 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- H1: 직업교육훈련을 받은 횟수가 많을수록 임금이 높을 것이다.
- H2: 직업교육훈련을 받은 시간이 길수록 임금이 높을 것이다.
- H3: 직업교육훈련 방법은 임금수준에 영향을 미칠 것이다.
- H4: 직업교육훈련 기관 유형은 임금수준에 영향을 미

칠 것이다.

H5: 직업교육훈련을 받은 목적은 임금수준에 영향을 미칠 것이다.

H6: 직업교육훈련의 도움 정도를 높게 인식할수록 임금이 높을 것이다.

#### 4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 한국고용정보원이 제공하는 ‘2013년 청년패널(Youth Panel)조사’ 원자료를 분석에 활용하였다. ‘청년층’은 15~29세를 의미하며 2007년 최초로 구축한 청년패널을 추적 조사한 자료를 사용하였다.

청년층 패널 중 직업교육훈련 경험이 있는 취업자 80명을 대상으로 종속변수를 현 직장 임금, 독립변수를 직업교육훈련 요인(직업교육훈련 횟수, 직업교육훈련 방법, 총 직업교육훈련 시간, 직업교육훈련 수강기관, 직업교육훈련을 받은 목적, 직업교육훈련 도움정도)으로 설정하여 IBM SPSS Statistics 19로 빈도분석과 ANOVA 및 회귀분석을 실시하였다. 분석에 사용한 변인 구성 및 관련 문항은 다음 표와 같다.

<Table 1> Composition of the Variables

Spec.		Composition of the Variables
Job Training Factors	Number of training	sequence: The number of times(times)
	Training method	dummy: 000=collective training, field training=100, 010=remote training, mixed training=001
	Total training time	Continuous: Time
	Training institute	dummy: 00000=public training institution, 10000=private training institution, 01000=field, 00100=business training institute/training centers, 00010=university/Junior college, 00001=correspondence course
	Received training purposes	dummy: 00 = (re)employment, business skills = 10, 01 = Certification
	Training aid approximately	Continuous: 1 = Not at all helpful ~ 5 = extremely helpful (5 point scale)
Current job wage	Continuous: Amount(won)	

#### 5. 연구결과의 분석 및 해석

##### 5.1 조사대상자의 일반적 특성

성별은 남성(52.5%), 여성(47.5%)으로 비교적 균등했

으며 평균 연령은 29.04세였다. 최종학력은 대졸이상(65%)·전문대졸(26.3%)·고졸이하(8.8%) 순이었으며 미혼(78.8%)이 기혼 등(21.3%)보다 많았다. 가구 총 근로소득 평균은 5,317만원이었으며 현 직장 평균 임금(연봉)은 2,163만원이었다. 평균 직업교육훈련 횟수는 1.59회였으며 교육훈련 방법은 집체훈련(60%)·현장훈련(18.8%)·원격훈련(13.8%)·혼합훈련(7.5%) 순이었고, 평균 교육훈련 시간은 46.74시간이었다. 교육훈련 수강기관은 민간훈련기관(33.3%)·현장(20.5%)·사업체훈련기관(19.2%)·공공훈련기관(14.1%)·통신강좌(9%)·대학/전문대(3.8%) 순이었으며, 교육훈련 수강목적은 업무능력향상(75%)·취업(16.3%)·자격증 취득(8.8%) 순이었고, 교육훈련 도움정도는 평균 3.86점(5점 척도)으로 보통 이상으로 인식하고 있었다.

〈Table 2〉 General characteristics of the respondents

Spec.	N	%	M	SD	
Gender	Male	42	52.5	-	0.503
	Female	38	47.5		
Age		80	100.0	29.04	3.354
Education	< High school	7	8.8	-	0.653
	Junior College	21	26.3		
	> University	52	65.0		
Marital Status	Single	63	78.8	-	0.412
	Married&etc	17	21.3		
Household Income		80	100.0	5317.03	2831.346
Number of training		80	100.0	1.59	1.015
Training method	Collective training	48	60.0	-	0.976
	Job training	15	18.8		
	Remote training	11	13.8		
	Mixed training	6	7.5		
Total training time		80	100.0	46.74	69.641
Training Institution	Public training institution	11	14.1	-	1.439
	Private training institution	26	33.3		
	Field	16	20.5		
	Business institution	15	19.2		
	University	3	3.8		
	Correspondence course	7	9.0		
Purpose of Training	(re)Employment	13	16.3	-	0.622
	Performance improvement	60	75.0		
	Certificate	7	8.8		
Helpfulness of Training		80	100.0	3.86	0.853
Current job wage		80	100.0	2162.746	1892.873

### 5.2 조사대상자의 일반적 특성별 임금 차이

조사대상자의 일반적 특성 중 집단 간 유의한 임금 차이가 나타난 항목은 최종학력, 혼인상태, 직업교육훈련 수강목적이었으며 사후분석결과 대졸 이상이 고졸 이하나 전문대졸보다 임금이 더 높았고, 기혼이 미혼보다 임금이 더 높았으며, 직업교육훈련의 목적이 업무수행능력 향상일 경우 취업 혹은 재취업 목적보다 임금이 더 높게 나타났다. 또한 평균을 기준으로 상·하위집단으로 나누었을 때 연령, 교육훈련 시간, 교육훈련 도움정도에 따른 임금 차이가 확인되었다.

〈Table 3〉 Wage differences by groups

Spec.	M	SD	F	Dunnett T3	
Age	High	2981.14	1951.542	20.637***	-
	Low	1258.20	1352.508		
Education	< High school(a)	775.79	1060.267	5.821**	a<c b<c
	Junior College(b)	1423.75	1485.436		
	> University(c)	2647.89	1955.414		
Marital Status	Single	1907.77	1753.014	5.699*	-
	Married&etc	3107.65	2139.669		
Training time	High	1455.96	1751.052	4.414*	-
	Low	2430.84	1889.518		
Purpose of Training	(re)Employment(a)	570.13	963.157	5.630**	a<b
	Performance improvement(b)	2571.00	1857.604		
	Certificate(c)	892.00	1440.144		
Helpfulness of Training	High	621.79	1018.609	15.725***	-
	Low	2547.98	1868.708		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### 5.3 직업교육훈련이 임금에 미치는 영향

더미변수를 포함한 다중 회귀분석 결과 F=2.318, p<.001으로 회귀식이 유의하게 나타났으며 R<sup>2</sup>=0.320로 모형은 32.0%의 설명력을 보였다.

청년층 취업자의 임금에 영향을 미치는 직업교육훈련 요인은 직업교육훈련을 받은 목적(업무능력 향상), 직업교육훈련 도움인식정도, 직업교육훈련기관 유형(통신강좌)로 모두 p<.05 유의수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉, 직업교육훈련 요인 중 직업교육훈련을 받은 목적이 업무수행능력 향상일 경우 취업/재취업이 목적일때보다 임금이 더 강한 영향을 미쳤으며, 직업교육훈련을 받은 기관이 통신강좌일 경우 공공훈련기관보다 임금이 더 강한 영향을 미쳤고, 교육훈련 도움정도는 임금이 부(-)

적인 영향을 미친 것으로 정리할 수 있으며, 유의한 독립변인의  $\beta$ 값은 업무수행능력 향상(.336), 통신강좌(.334), 교육훈련 도움정도(-.256) 순으로 높았다.

한편 직업교육훈련 횟수, 직업교육훈련 방법, 총 직업교육훈련 시간은 현 직장 임금에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못했다.

또한 공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 1.896으로 기준값인 2에 근접하고 0 또는 4에 가깝지 않아 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 나타났으며, 모든 변수의 공차한계가 0.1 이상, VIF(분산팽창계수) 값이 10 이하로 나타나 다중공선성 문제도 없는 것으로 판단되었다.

<Table 4> The effect of the experience of job training on Wage

Dependant: Current job wage		Non-standardized Coefficient		Standardized $\beta$	t	p
		B	S.E.			
Constant		3764.120	1298.925		2.898	.005
Job Training Factors	Number of training	-123.598	213.133	-.066	-.580	.564
	Training method					
	Job training	-671.228	569.343	-.140	-1.179	.243
	Remote training	-1799.711	999.728	-.331	-1.800	.077
	Mixed training	-1019.693	901.234	-.132	-1.131	.262
	Training time	-1.871	3.444	-.068	-.543	.589
	Training institution					
	Private institution	531.973	685.172	.133	.776	.440
	Field	-327.332	780.608	-.070	-.419	.676
	Business institution	-530.440	772.669	-.108	-.687	.495
	University	572.675	1204.295	.058	.476	.636
	Correspondence course	2210.935	1110.447	.334	1.991	.049
	Purpose of training					
	Job Performance	1479.357	604.432	.336	2.448	.017
Certification	-34.010	1060.672	-.004	-.032	.975	
Helpfulness	-571.621	244.077	-.256	-2.342	.022	
F			2.318***			
R			0.566			
R <sup>2</sup>			0.320			
Revised R <sup>2</sup>			0.182			

\*\*\*p<.001

## 6. 결론

본 연구는 직업교육훈련 경험이 청년층 취업자의 임금에 미치는 영향을 분석함으로써 직업교육훈련의 효과를 검증하고자 하였으며 연구결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 청년층 취업자의 임금에 영향을 미치는 직업교육훈련 요인은 직업교육훈련을 받은 목적(업무능력 향상,  $\beta$ -.336), 직업교육훈련 도움정도( $\beta$ -.256), 직업교육훈련 기관 유형(통신강좌,  $\beta$ -.334)으로 모두  $p<.05$  유의수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 일반적 특성별 임금 차이 분석 결과 연령, 최종학력, 혼인상태, 직업교육훈련 시간, 직업교육훈련 목적, 직업교육훈련 도움정도에 따른 집단 간 임금 차이가 나타났다.

본 연구는 청년층 취업자의 임금에 영향을 미치는 요인을 직업교육훈련 요인으로 한정함으로써 설명력에 다소 한계점을 가지고 있으며, 후속 연구에서는 보다 다양한 영향요인을 탐색하여 모형의 설명력을 높이고 조절변수 및 직업교육훈련의 효과를 검증할 또 다른 종속변수를 탐색할 필요가 있다.

본 연구는 청년층 취업자의 직업교육훈련 경험이 임금에 미치는 영향을 분석함으로써 직업교육훈련의 실질적인 효과성을 검증하였으며 보다 효과적인 직업교육훈련 운영정책을 마련하는 데 실무적인 시사점을 제공한 것에 그 의미가 있다.

## References

- [1] Taek-Soo Chung, "The Changes and Tasks of the Vocational Competencies Development in Korea", Korea Research Institute for Vocational Education & Training, 2008.
- [2] Ministry of Employment and Labor, "A Report on Enterprise Labor Cost Survey in 2013", 2014.
- [3] Ministry of Employment and Labor, "Current Status of the Vocational Ability Development Program in 2013", 2014.
- [4] David Knoke, and Arne L. Kalleberg, "Job Training

in U.S. Organizations”, American Sociological Review, 59(4), pp.537-46, 1994.

- [5] Ha-Na Kim, “The Effects of Job Training on Widening Wages and Firm Productivity Differentials”, Graduate School of Korea University, Doctoral Thesis, 2015.
- [6] Joo-MI Yeon, “A Critical Assessment of Self-independence Program through an Analysis of Employment and Income Determinant Factors”, Graduate School of Honam University, Master’s Thesis, 2006.
- [7] O. Ashenfelter, “Estimating The Effect of Training Programs On Earnings”, The Review of Economics and Statistics, 60(1), pp.47-57, 1978.
- [8] A. B. Blalock, “Evaluating Social Programs at the State and Local Leve”, Michigan: W.E. Upjohn Institute, 1990.
- [9] Seo-Yun Lee, “The Analysis of Job-Training for the unemployed: focusing on employment, income, re-unemployment”, Graduate School of Seoul National University, Master’s Thesis, 2012.
- [10] Kaufman and Hotchkiss, “The Economics of Labor Markets”, 6th Edition, pp.298-300, 2003.
- [11] Jiyoung Park, “Sources of Training Program and Their Impact on Wages : an Analysis Using Propensity Score Matching”, Graduate School of Yonsei University, Master’s Thesis, 2014.

**장 석 인(Chang, Sug-In)**



- 독일 Trier대학, 경영학 박사
- 한국산업개발연구원 연구위원(2005년)
- 가톨릭대학교 경영학과 교수(2006년)
- 공주대학교 경영학과 교수(2007년-현재)
- 관심분야 : 인사 및 조직, 노사관계, 조직진단, 조직문화, 리더십 등
- E-Mail : schang@kongju.ac.kr

**이 세 호(Lee, Se Ho)**



- 현재 : 공주대학교 석사과정
- 현재 : ㈜중앙타프라 기업부설연구소 팀장
- 관심분야 : 경영학
- E-Mail : f41520@naver.com