

한국 중·장년층의 직업이동경로에 따른 직업교육훈련 및 직업역량의 차이

이수정¹, 김윤정^{2*}

¹한국직업능력개발원 선임연구위원, ²한서대학교 보건상담복지학과 교수

Differences between vocational education and training and vocational competency according to the career movement path of middle-aged Koreans

Soo-Jeong Lee¹, Yun-Jeong Kim^{2*}

¹Senior Research Fellow, Korea Research Institute for Vocational Education & Training

²Professor, Dept. of Health, Counselling and Welfare, Hanseo University

요약 본 연구에서는 직업이동의 경험이 있는 한국의 중·장년층(만 40세~64세)을 대상으로 하여 직업이동경로에 따른 직업교육훈련 및 직업역량의 차이를 파악하는 데 연구의 목적이 있다. 2020년 2월 한 달간 설문조사를 하였고, 1,224명의 자료 중, 최근 5년 이내에 직업이동을 한 중·장년 845명을 선별하여 분석에 활용하였다. 첫째, 직업이동을 한 경우는 69.0%였고, '고용→고용상태'로 직업이동을 한 경우가 48.2%로 가장 많았고, '실업→고용상태'로 직업이동은 28.4%로 2순위였다. 둘째, 모든 집단에서 직업교육훈련에 참여한 경험이 없는 비율이 높은 가운데, '가사(육아)→고용상태'의 경우에는 80.6%가 직업교육훈련에 참여하지 않았다. 셋째, '고용→고용상태' 집단의 직업기초능력과 직무능력 유용성에 대한 인식 및 구직기술이 다른 집단에 비해서 가장 높았다. 본 연구결과, '실업 상태와 가사(육아)에서 고용상태'로 직업이동을 한 중·장년층의 직업역량이 다른 집단에 비해 직업역량이 다소 낮은 것으로 나타나 이 집단에 대한 정책적 관심이 요구됨을 제안하였다.

주제어 : 중·장년층, 직업이동 경로, 직업교육훈련, 직업역량, 직업기초능력, 구직기술, 직무능력 유용성

Abstract The purpose of this study is to grasp the difference in vocational education and training and vocational competency according to the career movement path, targeting middle-aged Koreans (ages 40 to 64) who have experience in vocational mobility. A survey was conducted for a month in February 2020, and among the 1,224 data, 845 middle-aged adults who had moved within the last 5 years were selected. First, 69.0% of them moved to work, and 48.2% of them moved to 'employment→employment'. Second, among all groups, 80.6% did not participate in vocational education and training. Third, the 'employment→employment' group had the highest perception of job basic ability and job competency and job seeking skills compared to other groups. And the job competency of middle-aged workers who moved from 'employment to unemployment and housework (childcare)' appeared to be slightly lower than those of other groups.

Key Words : Middle-aged Koreans, career movement path, vocational education and training, vocational competency, job basic competence, job seeking skills, usefulness in job competence

*본 연구는 이수정 외(2020)의 '중·장년층 고용 연계를 위한 평생직업교육훈련 방안' 보고서의 일부 내용을 수정·보완하였음

*Corresponding Author : Yun-Jeong Kim(twoyun21@hanmail.net)

Received July 28, 2020

Revised August 25, 2020

Accepted October 20, 2020

Published October 28, 2020

1. 서론

고령사회로의 진입은 개인적, 사회적으로 여러 가지 변화를 요구하게 된다. 고령사회 이전에는 30년 교육받고, 30년 일하고, 20년은 쉬면서 여가를 즐기는 노후의 삶이었다면, 100세 시대가 되면서 그 패러다임이 변화하고 있다. 이전 그 어떤 세대보다 훨씬 긴 노후의 삶을 사는 '삶의 지형도'가 바뀌게 됨에 따라 노후에도 지속해서 일할 필요가 있게 되었다.

그런데, 노후의 삶을 준비해야 하는 한국의 40세에서 64세 중장년의 60% 이상이 정리 해고 등의 비자발적인 이유로 직장을 그만두고 있다[1]. 또한, 재취업을 하더라도 45.4%가 근무 기간 1년을 채우지 못하고 퇴사를 하고 있어, 재취업과 실업 상태가 반복되는 것으로 보인다[2]. 중장년의 실직은 개인과 가족의 삶의 문제뿐 아니라 숙련 노동력의 유출로 인한 노동 생산성과 기업경쟁력 약화, 취약계층으로 전락에 따른 사회적 비용 증대, 장기적으로는 이들의 노후 빈곤까지도 이어질 수 있어, 우리 사회 전반에 광범위하고 장기적인 부정적인 영향을 끼치게 된다[3]. 따라서 중장년층이 어떤 경로로 직업을 이동하는지를 파악하고, 직업이동경로와 관련된 변수들을 파악함으로써 지속 가능한 경제적인 삶을 위한 직업이동의 유연성을 밝힐 필요가 있다.

직업이동경로를 밝히기 위해서 본 연구에서는 Schmid[4]가 이행노동시장(Transitional Labour Market; TLM) 모델에서 제시한 5가지 직업이동경로를 분석의 준거 틀로 삼았다. Schmid[4]가 제시한 이행노동시장의 유형 즉, 직업이동경로는 고용→고용(유형 I), 실업→고용(유형 II), 교육·훈련→고용(유형 III), 가사(육아)→고용(유형 IV), 은퇴·퇴직→고용(유형 V)이다. 이 모델은 전 생애적 맥락에서 어떤 시점에서든 노동시장으로의 진출입이 가능한 지속적인 노동시장 이행 가능성, 즉 직업이동의 유연성(flexibility)을 제시하는 강력한 이론적 틀이다. 단지, Schmid[4]의 이론적 틀에서는 '고용'에 초점을 두고 있는데, 중장년층을 연구의 대상으로 하고 있는 본 연구에서는 재취업에 한정된 '고용'만이 아니라 창업도 중요한 일자리이기 때문에 '직업이동'을 재취업과 창업을 포함하는 것으로 확장하고자 한다.

이러한 중장년층의 직업이동은 직업교육훈련과 관련된다. 중장년층 고용의 불안정성은 여러 가지 이유로 파생되는 것이나, 비자발적 퇴직이 많다는 점을 고려하면, 중장년층 근로자의 고용 가능성을 높이기 위한 다양한 사회적 대책이 필요하다. 이러한 대책 중 하나가 바로 전

생애에 걸친 직업교육훈련이다[5-7]. 이미 고령화가 진행된 EU[8]에서는 직업이동을 위해서는 유연한 환경조성, 일과 삶의 조화와 더불어 인적자원 개발이 중요함을 강조하였다[9]. 중장년의 고용 가능성을 향상시키기 위해 직업교육훈련을 당면 과제로 삼고 있는데, 직업교육훈련 참여와 직업이동경로 간에는 서로 유의한 관계가 있을 것이기 때문이다.

또한, 중·장년층이 직업이동을 하기 위해서는 직업역량(Job Competency)도 중요하다. 직업역량은 특정 직무를 수행하는 데 필요한 직무수행능력과 대부분의 직종에서 직무를 수행하는 데 있어서 기본적으로 필요한 직업기초능력 등으로 구성된다[10-12]. 비자발적 직업이동은 좀 더 보편적인 중·장년층에게 요구되는 직무능력은 유사 직무로 이행하는 데 필요한 직무수행능력보다는 어느 직업, 어느 직무로 이동했을 때도 사용 가능한 직업기초능력이 더 우선적이기 때문에 본 연구에서의 직업기초능력에 초점을 두었다. 직업이동을 위해서는 구직기술 역시 중요한 능력이다. 구직기술은 실직자 및 구직을 희망하는 사람들이 필요한 기술로서[13], 주로 자기분석능력, 경력유동화능력, 고용정보관리기술로 구성된다[14]. 따라서 직업이동을 해서 그 직업에서의 주어진 직무를 성공적으로 수행하는데 요구되는 능력이 직업역량이라고 할 수 있으므로, 직업역량은 직업기초능력, 구직기술과 더불어 본 연구에서는 자신의 직무능력에 대한 자신감(직무능력 유용성)도 포함했다. 중·장년층의 직업이동에 관심을 둔 선행연구자들([3, 15-21])도 고용의 안정성 혹은 유연성을 지속시키기 위해서는 직무능력, 직업역량을 강조하고 있어서, 직업이동경로에 따라 직업역량에는 차이가 있을 것으로 예측된다.

그런데 그간 중장년층의 직업이동에 관심을 둔 선행 연구자들은 주로 Schmid[4]의 이행노동시장 5가지 유형 중, 유형 I(고용→고용)에 제한되어 있다. 고용의 안정성 혹은 유연성은 '주된 일자리에서 끝까지 살아남기'와 '고용에서 고용'을 의미하기 때문이다. 따라서 Schmid[4]의 이행노동시장 유형 중 실업에서 고용, 교육·훈련에서 고용, 가사(육아)에서의 고용, 은퇴·퇴직에서의 고용과 같은 다양한 유형의 직업이동경로에는 관심이 부족하였다. 직무능력의 향상을 통한 고용상태의 지속이 무엇보다 중요하나, 앞서 설명한 바와 같이 중장년층의 비자발적 퇴직이 60% 이상을 차지하고 있으므로, 나머지 4가지 유형의 직업이동에 관한 관심도 필요한 시점이라고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 중장년층의 5가지 유형의 직업이동경로와 직업교육훈련 및 직업역량 간의 관계

를 살펴보고자 한다.

마지막으로 중장년의 사회인구학적 특성이나 직업적 특성에 따라서 직업이동경로는 차이가 있을 것이나 많이 연구되지는 않았다. 근로자의 경우 생산 관련 단순직과 경영 관련 사무직의 직업이동이 높았으나, 45세 이상의 경우 저숙련 직종이동 이후에는 고숙련 직종으로의 이동이 발생하지 않는다[22]. 베이비붐 세대의 경우 동일 직업으로의 이동비율이 높으며 연령이 증가함에 따라 주된 일자리에서 퇴직 후 2차 노동시장으로의 재취업이 이루어지고 있다. 또한, 여성은 상대적으로 다른 직업으로의 직업이동이 쉬운 서비스, 판매, 기능직 등의 직업경력이 많으나, 남성은 전문적인 기술이 요구되고 다른 직업으로의 이동이 어려운 운전, 기술, 기능직 중심의 직업이동이 많았다[23]. 그러나 본 연구에서 관심을 두고 있는 Schmid[4]의 직업이동경로와 관련하여 분석한 연구는 찾아보지 못하였다.

이에 본 연구에서는 40~64세의 직업이동의 경험이 있는 한국의 중장년을 대상으로 하여 첫째, Schmid[4]의 이행노동시장 모델에 기반하여 직업이동 경로실태를 파악하고, 둘째, 직업이동경로에 따른 직업교육훈련의 차이를 파악하고, 셋째, 직업이동경로에 따른 직업역량의 차이를 파악하는데 연구의 목적이 있다. 본 연구의 결과는 중장년층이 지속 가능한 경제적인 삶을 이어가기 위한 직업이동의 유연성을 높일 수 있는 방안을 마련하는데 기여할 것이다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구의 대상은 최근 5년 이내에 직업이동경험이 있는 40세에서 64세까지의 중·장년 845명이다.

이들의 사회인구학적 특성을 보면, 남녀 비율을 유사한데, 남자가 50.9%, 여자가 49.1%였고, 40대가 51.00%, 50에서 64세가 49.0%였다. 이는 성별과 연령에 따른 할당표집을 했기 때문이다. 또한, 고졸 이하는 32.3%, 대졸(전문대졸포함) 이상은 67.7%로 대졸 이상이 대략 2배수였다. 혼인상태는 기혼상태가 72.7%로 대다수이고, 대도시거주자가 59.2%, 중소도시거주자가 33.4%, 농어촌거주자는 7.4%였다. 경제상태는 중층이라고 응답한 경우가 45.2%, 하층이라고 응답한 경우는 44.5%였고, 건강상태는 보통이라고 응답한 경우는 48.2%, 좋다고 응답한 경우는 43.2%였다.

2.2 조사 도구

직업이동경로는 단일 문항이다. 직업이동경로(고용→고용, 실업→고용, 교육·훈련→고용, 가사(육아)→고용, 은퇴·퇴직→고용)의 5개 중 하나를 선택하게 하였다. ‘고용’의 의미에는 재취업만이 아니라 창업도 포함되어 있음을 명기하였다. 또한, 5년 이내에 직업이동이 여러 번 있을 가능성이 있어, 가장 최근 경험한 직업이동 유형에 답하게 하였다. 직업교육훈련현황은 최근 5년 내 직업교육훈련 참여 경험 여부, 직업교육훈련 참여목적, 직업교육훈련 참여 후 변화의 3문항으로 측정하였다.

직업역량은 직업기초능력과 구직기술, 직무능력 유용성으로 측정하였다. 원 조사 도구의 문항이 길어서 자문회의를 거쳐 문항을 축소하였으며 이에 따라 내용타당도를 확보하였으며, 또한 AMOS를 활용하여 확인적 요인 분석을 통해서도 척도의 적합도를 검증하였다. 먼저, 직업기초능력은 2013 국가직무능력표준 및 활용패키지를 수정·보완하여, 8개 영역의 16개 문항(영역당 2개 문항, 5점 리커트형 척도)으로 측정하였다. 척도의 신뢰도는 954이다. 확인적 요인분석을 통한 모형의 적합도 검증결과 $\chi^2=1098.27(p=.000)$, TLF=.921, CFI=.934, RMSEA=.090으로 모형의 적합수준은 양호한 수준이었다. 다음으로 직업역량 중 구직기술은 선행연구를 토대로 개발된 척도[14]로서, 20문항이었으나 자문회의를 거쳐 5점 리커트형의 9개의 축소된 문항을 사용하였다. 척도의 신뢰도는 .860이다. 확인적 요인분석을 통한 모형의 적합도 검증결과 $\chi^2=317.208(p=.000)$, TLF=.919, CFI=.939, RMSEA=.094로 모형의 적합수준은 양호한 편이다. 물론, RMSEA값이 .05보다 작을수록 바람직하나 다른 지표들이 높기 때문에 모형의 적합도가 양호하다고 판단할 수 있다.

마지막으로 현재의 직무능력에 대한 유용성(직무능력 유용성)은 단일 문항으로 ‘직업이동 시 현재의 직무능력이 유용할 것인가?’에 대해서 ‘현 직장에서의 유사하게 유용할 것이다(3점)’, ‘부분적으로 유용할 것이다(2점)’, ‘쓸모없을 것이다(1점)’에 답하게 하였다.

2.3 자료수집절차

본 연구의 대상은 통계청[1]의 「2018년 기준 중·장년층 행정 통계」를 기준으로 40~64세의 중·장년이며, 이 중 최근 5년 이내에 직업이동 경험이 있는 중장년층이다. 직업별, 성별, 연령별 할당표집법을 사용하였으며, 웹 설문 조사 방식과 설문지를 이용한 자기 기입식 설문조사를 병행 실시하였다. 자료수집은 2020년 2월 한달 간

실시되었다. 수집된 자료는 데이터 클리닝 과정을 통해 부실 응답, 논리적 오류가 많은 응답, 무응답 항목이 많은 설문지를 제외하고 총 1,224명의 자료 중 최근 5년 이내에 직업이동을 한 중장년 845명을 선별하여 분석에 활용하였다.

2.4 자료분석방법

IBM SPSS 24.0을 활용하여, 빈도분석, 교차분석, one-way ANOVA를 활용하였고, AMOS를 활용하여 확인적 요인분석을 하였다.

3. 연구결과

3.1 한국 중·장년층의 직업이동경로의 실태

최근 5년을 기준으로 하되, 가장 최근 경험한 직업이동 유형으로는 ‘고용→고용상태’로 이동이 48.2%로 가장 많았고, ‘실업→고용상태’로 이동 28.4%, ‘퇴직→고용상태’로 이동이 10.1%, ‘가사(육아)→고용상태’로 이동이 8.5%, ‘교육훈련→고용상태로 이동’ 4.9% 순이었다(표 1).

Table 1. Middle-aged's most recent career path

career paths	employment → employment	unemployment → employment	education-training → employment	housekeeping (child care) → employment	retirement → employment	total
n	407	240	41	72	85	845
%	(48.2)	(28.4)	(4.9)	(8.5)	(10.1)	(100.0)

다음으로는 중장년층의 특성에 따른 직업이동경로의 차이를 분석하기 위해, 사회인구학적 특성, 직업적 특성, 직업이동의 자발성, 직업이동 소요기간을 변수로 활용하였다.

먼저 사회인구학적 특성에 따른 차이를 보면, 남자는 ‘고용→고용상태’가 55.3%로 절반 수준이었다. 여성은 남성과 유사하게 ‘고용→고용상태’가 40.7%로 가장 그 비율이 높기는 하나, ‘가사(육아)→고용상태’이 17.3%, ‘퇴직→고용상태’가 11.1%로 남성과는 조금 다른 양상이었다. 즉, 경력단절이 직업이동유형에 영향을 미쳤을 것이라 해석된다. 또한, 연령대에 따른 차이를 보면, ‘가사(육아)→고용상태’가 10.9%로 다소 많다면, 50~64세는 ‘실업→고용상태’가 30.9%로 40대보다는 좀 더 높았다. 학

Table 2. Differences in career paths according to socio-demographic characteristics

career paths		sum	employment → employment	unemployment → employment	education-training → employment	housekeeping (child care) → employment	retirement → employment	χ^2
sex	men	430(100.0)	238(55.3)	125(29.1)	28(6.5)	0(0.0)	39(9.1)	89.941***
	women	415(100.0)	169(40.7)	115(27.7)	13(3.1)	72(17.3)	46(11.1)	
age	age 40~49	431(100.0)	214(49.7)	112(26.0)	23(5.3)	47(10.9)	35(8.1)	11.792*
	age 50~64	414(100.0)	193(46.6)	128(30.9)	18(4.3)	25(6.0)	50(12.1)	
education	undergraduate high school	273(100.0)	103(37.7)	102(37.4)	9(3.3)	20(7.3)	39(14.3)	30.369***
	university graduate	572(100.0)	304(53.1)	138(24.1)	32(5.6)	52(9.1)	46(8.0)	
marital status	married	614(100.0)	305(49.7)	148(24.1)	29(4.7)	68(11.1)	64(10.4)	35.757***
	separated/divorced/disbanded	91(100.0)	39(42.9)	36(39.6)	3(3.3)	4(4.4)	9(9.9)	
	unmarried	140(100.0)	63(45.0)	56(40.0)	9(6.4)	0(0.0)	12(8.6)	
economic status	high	83(100.0)	42(50.6)	8(9.6)	10(12.0)	11(13.3)	12(14.5)	45.397***
	middle	343(100.0)	184(53.6)	84(24.5)	14(4.1)	36(10.5)	25(7.3)	
	lower	419(100.0)	181(3.2)	148(3.3)	17(4.1)	25(6.0)	48(11.5)	
health condition	poor	85(100.0)	35(41.2)	29(34.1)	3(3.5)	8(9.4)	10(11.8)	5.763
	moderate	405(100.0)	196(48.4)	121(29.9)	18(4.4)	30(7.4)	40(9.9)	
	good	355(100.0)	176(49.6)	90(25.4)	20(5.6)	34(9.6)	35(9.9)	

*p<.05, ***p<.001

력에 따라서는 고졸 이하는 ‘고용→고용상태’와 ‘실업→고용상태’가 각각 37.7%와 37.4%로 유사하지만, 대졸 이상은 ‘고용→고용상태’로의 직업이동이 53.1%로 두드러졌다. 혼인상태에 따라서는 별거/이혼/사별 집단과 미혼 집단이 ‘실업→고용상태’로의 이동이 두드러졌다. 경제상태에 따라서는 상층과는 달리 중층과 하층에서 ‘실업→고용상태’로의 이동이 많았고, 건강상태에 따른 차이는 통계적으로 유의하지 않았다(표 2).

다음으로 직업적 특성에 따른 차이를 보면, 모든 직종에서 ‘고용→고용상태’로의 직업이동 비율이 가장 높으나, 기타 직종(장치기계조립, 단순노무종사자, 농업종사자)인 경우에는 ‘실업→고용상태’ 및 ‘퇴직→고용상태’로 직업이동을 한 경우는 각각 36.4%와 12.3%로 다른 집단보다 높았다. 고용형태에 따라서는 직업이동경로의 차이가 좀 더 명확하다. 임금근로자(상용)는 ‘고용→고용상태’가 56.8%지만, 임시/일용직 임금근로자는 ‘실업→고용상태’가 34.1%로 가장 많았고, 비임금근로자/자영업자는

‘고용→고용상태’와 ‘실업→고용상태’로 직업이동의 비율이 각기 36.5%와 33.3%로 유사했다.

또한, 직업이동의 자발성에 따른 차이를 보면, 자발적인 사유로 직업이동을 한 경우에는 ‘고용→고용상태’로의 이동이 52.9%로 절반 이상이나, 비자발적인 사유로 직업이동을 한 경우에는 ‘실업→고용상태’로의 이동이 42.1%로 가장 높았다(표 3).

마지막으로 직업이동경로에 따라 직업이동소요기간의 차이는 유의미했고, 사후검증(Duncan)을 토대로 집단간 차이를 보면, ‘가사(육아)→고용상태’로의 직업이동을 한 중장년이 52.0개월로 다른 네 집단에 비해서 가장 길었다(표 4).

3.2 직업이동경로에 따른 직업교육훈련의 차이

직업이동경로에 따른 최근 5년 이내 직업교육훈련 참여의 차이를 보면(표 5), 모든 집단에서 직업교육훈련에 참여한 경험이 없는 비율이 높은 가운데, ‘가사(육아)→고

Table 3. Differences in career paths according to the occupational characteristics of the middle-aged

occupational characteristic		career paths		sum	employment → employment	unemployment → employment	education-training → employment	housekeeping (child care) → employment	retirement → employment	χ ²
		employment → employment	unemployment → employment							
occupation	manager/expert	206(100.0)	125(60.7)	33(16.0)	10(4.9)	19(9.2)	19(9.2)	52.534***		
	secretary	163(100.0)	93(57.1)	43(26.4)	13(8.0)	7(4.3)	7(4.3)			
	service/sales employee	207(100.0)	87(42.0)	66(31.9)	7(3.4)	22(10.6)	25(12.1)			
	etc	269(100.0)	102(37.9)	98(36.4)	11(4.1)	24(8.9)	34(12.6)			
employment type	wage workers (full-time)	546(100.0)	310(56.8)	139(25.5)	28(5.1)	26(4.8)	43(7.9)	70.797***		
	wage workers (temporary/day laborer)	173(100.0)	51(29.5)	59(34.1)	5(2.9)	33(19.1)	25(14.5)			
	non-wage workers /self-employment	126(100.0)	46(36.5)	42(33.3)	8(6.3)	13(10.3)	17(13.5)			
spontaneity of job movement	voluntary reasons	565(100.0)	299(52.9)	122(21.6)	28(5.0)	62(11.0)	54(9.6)	48.342***		
	involuntary reasons	280(100.0)	108(38.6)	118(42.1)	13(4.6)	10(3.6)	31(11.1)			

*** p<.001

Table 4. Difference in time required for occupational mobility (months) according to the career paths of middle-aged

dependent variable	dependent variable	N	M	S.D	t/F	Duncan'
time required for occupational mobility(months)	employment → employment	407	13.98	33.562	18.642***	a
	unemployment → employment	240	20.02	28.354		a
	education-training → employment	41	19.90	17.031		a
	housekeeping(childcare) → employment	72	52.00	59.992		b
	retirement → employment	85	24.61	34.461		a

***p<.001

Table 5. Differences in career paths according to middle-aged vocational education & training participation

education-training participation		career paths		education-training → employment	housekeeping(c hild care) → employment	retirement → employment	χ^2
		employment → employment	unemployment → employment				
participation experience	yes	91(22.4)	62(25.8)	41(100.0)	14(19.4)	21(24.7)	117.499***
	none	316(77.6)	178(74.2)	0(0.0)	58(80.6)	64(75.3)	
purpose of participation	occupational mobility	39(42.9)	40(64.5)	13(44.8)	7(50.0)	12(57.1)	22.465**
	improving job competency	35(38.5)	10(16.1)	8(27.6)	0(0.0)	7(33.3)	
	certification	17(18.7)	12(19.4)	8(27.6)	7(50.0)	2(9.5)	
change after participation	promotion/improving job competency	49(53.8)	20(32.3)	10(34.5)	4(28.6)	8(38.1)	23.714**
	occupational mobility/canoe of employment type	19(20.9)	18(29.0)	15(51.7)	2(14.3)	4(19.0)	
	none	23(25.3)	24(38.7)	4(13.8)	8(57.1)	9(42.9)	
the right time	early job	34(8.4)	29(12.1)	2(4.9)	8(11.1)	7(8.2)	26.858*
	promotion//when job competency are insufficient	117(28.7)	57(23.8)	16(39.0)	20(27.8)	12(14.1)	
	just before retirement	43(10.6)	26(10.8)	8(19.5)	3(4.2)	9(10.6)	
	when preparing for occupational mobility	75(18.4)	53(22.1)	8(19.5)	13(18.1)	20(23.5)	
	anytime	138(33.9)	75(31.3)	7(17.1)	28(38.9)	37(43.5)	
total		407(100.0)	240(100.0)	41(100.0)	72(100.0)	85(100.0)	-

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

Table 6. Differences in vocational competency according to job mobility in middle-aged

		N	M	SD	t/F	Duncan'
basic vocational competency	employment→ employment	407	3.86	0.652	6.893***	b
	unemployment → employment	240	3.61	0.718		a
	education-training→ employment	41	3.60	0.670		a
	housekeeping(childcare)→ employment	72	3.57	0.677		a
	retirement → employment	85	3.73	0.677		ab
job seeking skills	employment→ employment	407	3.63	0.598	3.411**	a
	unemployment → employment	240	3.46	0.650		a
	education-training→ employment	41	3.57	0.625		a
	housekeeping(childcare)→ employment	72	3.47	0.648		a
	retirement → employment	85	3.51	0.637		a
usefulness in job competency	employment→ employment'	407	2.35	.710	13.769***	b
	unemployment → employment	240	2.00	.746		a
	education-training→ employment	41	1.98	.689		a
	housekeeping(childcare)→ employment	72	1.92	.687		a
	retirement → employment	85	2.01	.732		a

p<.01, *p<.001

용상태'로의 직업이동을 경우에는 그 비율이 좀 더 두드러져서, 80.6%가 직업교육훈련에 참여하지 않은 것으로

나타났다. 다음으로 직업교육훈련 참여 목적을 살펴보면, '실업→고용상태' 집단과 '퇴직→고용상태' 집단이 다른

집단에 비해 직업이동을 위해 직업교육에 참여한 비율이 높고, '고용→고용상태' 집단은 직무능력향상을 위해 직업교육훈련에 참여한 비율이 높았다. '가사(육아)→고용상태' 집단은 직업이동과 자격증 취득을 위해 직업교육훈련에 참여하고 있었다. 직업교육·훈련 참여 후 변화를 보면, '고용→고용상태' 집단은 승진/직무능력이 향상되었고, '교육·훈련→고용상태' 집단은 직업이동이나 고용형태가 변화되었으나 다른 세 집단은 별 변화가 없다는 비율이 가장 높았다. 또한, 직업·교육훈련의 적기에 대한 인식은 '교육·훈련→고용상태' 집단은 승진/직무능력 부족을 느낄 때라고 응답했지만, 다른 네 집단은 필요할 때 언제든지 직업교육훈련을 받아야 한다고 인식하고 있었다(표 5).

3.3 직업이동경로에 따른 직업역량의 차이

중·장년층의 직업이동경로에 따른 직업기초능력과 구직기술 및 '직업이동을 하게 될 경우 현재 직무능력의 유용성'의 차이는 유의미했다. 즉, '고용→고용상태'로의 직업이동을 한 중장년층의 직업기초능력과 직무능력 유용성에 대한 인식이 다른 집단에 비해서 가장 높았다. 구직기술의 차이는 Duncan에 의한 사후검증이 유의하지 않아 평균을 중심으로 설명하면, 직업이동 경로가 '고용→고용상태'인 집단의 평가점수가 3.63점으로 가장 높고, 그다음으로 '교육·훈련→고용상태' 3.57점, '퇴직→고용상태' 3.51점, '가사(육아)→고용상태' 3.47점, '실업→고용상태' 3.46점의 순으로 나타났다(표 6).

따라서 고용상태에서 실직이나 퇴직, 가사, 교육훈련을 거치지 않고 바로 고용으로 연계된 중장년층의 직업역량이 가장 뛰어나고, 구직기술도 우수하고, 또다시 직업이동을 하더라도 현재의 직무능력이 유용할 것이라고 인식하고 있었다. 또한 '실업상태와 가사(육아)에서 고용상태'로 직업이동을 한 경우에는 다른 집단에 비해 직업역량이 다소 떨어지는 것으로 나타나서 이 집단의 중장년층에 대한 정책적 관심이 요구된다.

4. 논의 및 제언

본 연구에서는 40~64세의 직업이동의 경험이 있는 한국의 중장년층을 대상으로 하여 첫째, 직업이동경로 실태를 파악하고 둘째, 직업이동경로에 따른 직업교육훈련의 차이를 파악하고, 셋째, 직업이동경로에 따른 직업역량의 차이를 파악하는 데 연구의 목적이 있었다. 본 절에서는 직업이동의 5가지 경로별로 직업교육훈련과 직업

역량의 특성을 논의하면서 제언을 하도록 하겠다.

첫째, '고용→고용상태'로 직업이동을 한 중장년층은 전체의 48.2%로 가장 많았다. 남성, 40대, 기혼자, 대졸 이상, 경제상태는 상층 및 중층이며, 관리·전문가, 임금근로자(상근직)이었다. 현재의 직장으로의 이동은 자발적이었고, 직업이동 소요기간은 13.98개월로 다른 집단에 비해 가장 단기간에 직업이동에 성공하였다. 직업교육훈련은 직업이동과 직무능력 향상을 위해 참여하였고 그 결과 승진 및 직무능력이 향상되었다. 또한, 직업기초능력과 구직기술이 가장 높고, 직무능력 유용성에 대한 인식역시 가장 높았다. 따라서 이 집단은 새로운 직업이동을 위한 직업기초능력이나 구직기술 등을 향상하기보다는 '현재의 직장에서 오래 살아남기 위해' 현재의 직무에 적합한 능력을 향상시키는 것이 더욱 중요할 것으로 보인다.

둘째, '실업→고용상태'로의 직업이동을 한 중장년은 전체의 28.4%로 2순위였다. 남녀 비율은 유사하고, 50, 60대, 고졸 이하, 별거/이혼/사별 및 미혼이 많으며, 경제는 하층이라고 인지하는 비율이 높고, 기타직종 및 임시직과 일용직 임금근로자 및 비임금근로자/자영업자의 비율이 대략 30% 수준으로 유사하였다. 직업이동은 자발적인 경우와 비자발적인 경우가 유사하며, 직업이동 소요기간은 20.02개월이었다. 직업이동을 위해 직업교육훈련에 참여하였으나, '변화가 없다'라는 응답 비율이 높았고, 직업기초능력은 중간수준 및 직무능력 유용성은 중간수준이나, 구직기술은 가장 낮았다. 이 집단의 중장년들은 직업적 지위가 낮고 일용직 임금근로자로 직업의 불안정성이 높고, 직업교육훈련에 참여한 이후에도 승진이나 고용형태 등에서의 변화가 없다고 느끼고 있으므로 이러한 특성을 반영할 필요가 있다. 즉, 이들을 위한 직업교육훈련프로그램에서는 고졸 이하의 중장년이 취업하기에 적합한 직종을 개발하고, 그 직종에 적합한 직업교육훈련을 제공하며, 그러한 직종으로 취업을 할 때 필요한 구직기술을 향상시키는 내용으로 구성될 필요가 있다. 이처럼 중장년층의 직업이동경로 중 '실업→고용상태'로의 직업이동 비율이 많은 것은 선행연구[22-24]에서 45세 이상 중고령자는 미취업상태를 거쳐 임시직 또는 자영업자로 전환할 가능성이 상대적으로 높다는 연구결과와 유사한 결과이다. 따라서 중장년층이 직업이동 또는 구직활동을 위해 겪게 되는 실업(미취업)상태에 대한 합리적인 지원 방안이 우선하여 요구된다.

셋째, '교육·훈련→고용상태'로의 직업이동을 한 중장년은 전체의 4.9%로 가장 적은 수가 포함되었다. 남성이 많고, 40대, 대졸 이상, 기혼자의 비율이 높았다. 경제는

상층이라고 인지하는 비율이 높고, 사무직 종사자가 많으며, 임금근로자(상근직)가 많았다. 직업이동은 자발적으로 하였으며, 직업이동 소요기간은 19.90개월로 짧은 편에 속하였다. 또한, 직업이동을 위해서 직업교육훈련에 참여하였고 그 결과 51.7%가 직업이동 및 고용형태의 변화가 있었다. 직업교육은 승진 및 직무능력의 부족을 느낄 때 받는 것이 좋다는 응답 비율이 높았으며 직업기초능력은 4순위, 구직기술은 2순위, 직무능력유용성은 4순위였다. 따라서 이 집단이 직업기초능력이나 직무능력 유용성에 대한 인식이 다른 집단보다 낮음에도 불구하고 직업이동 소요기간이 짧은 것은 상근직인 사무직 종사자이면서 대졸 이상이고 상대적으로 젊은 40대가 직업교육훈련에 100% 참여했기 때문으로 해석된다. 즉, 직업교육훈련의 중요성이 명확하게 드러난 집단이었다.

넷째, '가사(육아)→고용상태'로의 직업이동을 한 중·장년은 전체의 8.5%로, 여성, 40대, 대졸 이상, 기혼자, 경제상태는 중층이라고 인지하는 비율이 높았다. 기타직종 및 서비스/판매종사자의 비율이 높고, 임시/일용직 비율이 높으며, 자발적으로 직업이동을 하였으나 직업이동 소요기간은 52.0개월로 가장 길었다. 직업교육훈련에 참여한 경험이 없는 경우가 80.6%로 대다수이며, 참여한 사람들은 주로 직업이동을 위한 자격증 취득을 하기 위해서였다. 그러나 직업교육훈련에 참여한 뒤에도 '승진이나 고용형태 등의 변화가 없다'라는 비율이 57.1%였다. 무엇보다 직업기초능력은 5순위, 구직기술은 4순위, 직무능력 유용성은 5순위로 직업적 역량이 떨어지는 집단이었다. 과거의 확대가족과는 달리 핵가족 중심적인 가족구조에서는 육아는 직업을 가진 여성에게도 예외가 아니기에 따라 긴 시간 사회로부터 고립된 경력단절을 경험하고 다시 사회로 나온 여성들이다. 현재는 직업이 있긴 해도 직업기초능력, 구직기술, 직무능력 유용성에 대한 인식 등이 모두 낮기 때문의 승진이나 보다 안정적인 직장으로서의 이동이 어려운 집단이다. 저출산 사회에서 출산, 육아가 무엇보다 중요하기 때문에, 출산과 육아를 끝내고 다시 사회로 나온 경력단절 여성들의 직업기초능력, 구직기술, 직무능력 유용성 등의 직업역량을 향상시키기 위해서는 국가가 조직적으로 개입하여 종합적인 직업역량 강화 정책을 제공해야 할 것이다. 예를 들어, 경력단절 여성에 대한 직업교육훈련제공, 경력단절 여성 고용주에 대한 세제 혜택이나 금전적인 보상 등 실제적이고 다양한 지원을 할 필요가 있다.

다섯째, '퇴직→고용상태'로의 직업이동을 한 중·장년은 전체의 10.1%로, 남녀 비율이 유사하였다. 50, 60대

가 많고, 기혼자이면서 경제상태를 하층이라고 인지하는 비율이 높았다. 기타직종에 근무하고 있으며, 상용직이 많고, 직업이동 소요기간은 24.61개월로 '가사(육아)→고용상태'에 이어 2번째로 길었다. 직업교육훈련은 직업이동을 위해서 참여하였는데, 그 목적을 달성한 비율이 낮고, 직업기초능력은 2순위, 구직기술과 직무능력유용성은 중간수준이었다. 현재 한국의 기대수명은 82.7세[25]로서, 기업의 정년을 55세로 본다면 27, 8년의 세월을 퇴직자로 살아가게 된다는 것을 의미한다. 따라서 제2, 제3의 직업이 필요하게 되는데, 65세 이상 노인 인구의 비율은 15.7%로 고령사회라는 점을 고려하면, 이 거대한 구집단의 경제적인 삶을 위해 정부의 적극적인 개입이 필요하다. 특히 직업기초능력, 구직기술, 직무능력 유용성에 대한 인식이 중간수준 이상이라는 점을 고려할 때 숙련된 퇴직자의 능력을 활용할 방안을 발굴할 필요가 있다. 따라서 다양한 중·장년 적합 직종을 만들어내고, 체계적인 직업교육훈련을 제공하고, 퇴직자를 고용하는 기업에 대한 세제 혜택이나 임금 보전 등의 보상을 통해, 퇴직을 앞둔 중·장년층이 일을 통한 노후의 경제적인 삶을 지속할 방안을 강구해야 할 것이다.

마지막으로 최근 4차 산업혁명, covid-19 감염에 따라 중·장년층의 고용 비율이 높은 제조업, 서비스 분야의 경우 디지털 기반으로 변화하고 있다. 따라서 향후 중·장년층의 디지털 역량을 향상할 수 있는 다양한 직업교육훈련 프로그램 개발 운영이 필요하다는 점도 제안을 한다.

REFERENCES

- [1] Statistics Korea. (2019). *Global and Korea's Population Status and Prospect Press Release Reflecting the 2019 Special Estimate of Future Population*(2019.9.2.) Name of Web Site. <http://www.kostat.go.kr>
- [2] Center for Large and Small Business Cooperation. (2018). *2018 Survey on Job-hunting Activities for Middle-aged People press release*(2018.10.16.) Name of Web Site. <http://www.fkilsco.or.kr>
- [3] Y. M. Son, C. Y. Son, J. H. Chung & S. M. Shin. (2015). *Research on How to Revitalize adult-specific Training*. Ministry of Employment and Labor. Korea Research Institute for Vocational Education and Training, Sejong.
- [4] G.. Schmid, (1998). Transitional Labour Market: A New European Employment Strategy. *WZB discussion paper*, FS I 98-206.
- [5] T. Y. Kim. (2013). *A Country without Retirement*. *Take*

- Double-cropping the National Economy*. Seoul: Samsung Economic Research Institute.
- [6] M. H. Lee. (2018). *Path of Inclusive Growth*. Seoul: KCERN.
- [7] H. S. Choi & J. I. Bahn.. (2020). A Study on the Socio-philosophical Analysis for Lifelong Education in the Aging Society for the Future. *The Journal of Future Education*, 10(1): 35-56.
DOI: 10.26734/JFE.2020.10.01.02
- [8] EU(2007). *Flexicurity: Getting more People into Good Job*. European Commission publishing, Brussels.
- [9] J. H. Kum. (2017). *Research of the Future of Work and Labor Market Strategy*. Korea Labor Institutr, Sejong
- [10] G. M. Bae & G. S. Yoo. (2015). Training Needs Analysis for the Development of Basic Job Skill Curriculum in Specialize High School. *Journal of the Koran Institute of industrial educators*, 40(2), 44-71.
DOI: 10.35140/kiiedu.2015.40.2.44
- [11] M. G. Lee, Y. H. Lee, C. Y. Jyung, J. H. Bae, A. K. Choi, J. S. Lee, T. H. Jung & S. I. Na. (2015). A Policy Study for Adotpion of the National Vocational Qualification System. *The Journal of Vocational Education Research*, 16(2), 109-129.
- [12] M. S. Jin, S. Y. Lee, C. K. Chae, H. G. Yoo, C. S. Park, S. Lee, D. S. Choi & J. P. Ok. (2007). *A Study on Selection of Basic Vocational Skills among University Students and Development of Questions*. Korea Research, Institute for Vocational Education and Training, Seoul.
- [13] V. M. Latham. (1984). The Role of Personality in the Job Search Process Paper Presented at the Annual Meeting of the Mid-western Psychological Association. 57th, Chicago, II, May 2-4, 1985 ED259247.
- [14] H. S. Lee. (2019). *A Study on the Effect of New Middle-aged Human Capital and Social Capital on the Will to Re-employment after Retirement: Focusing on The Mediating Effect of Positive Psychological Capital and the Moderating Effect of Job-Seeking Skill*. Graduate School of Ka-Chun University, Seongnam.
- [15] Y. S. Lee, T. Park & S. W. Kim. (2013). *Job Training Program Development for the Medium & Old-Aged Retired*. Korea Research Institute for Vocational Education and Training, Seoul.
- [16] W. Y. Lee, M. S. Lee, Y. H. Lee, S. Y. Jang & S. G. Song. (2013). *Research on Middle-aged Lifetime Re-design and Career Resumption*. Korea University of Technology & Education, Cheonan.
- [17] B. S. Kim, S. H. Kang, S. J. Kim, J. R. Park & J. H. Yoon. (2014). *The Government's Education and Training Support Plan for 30 years after Retirement*. Korea Vocational Counselling Association.
- [18] Y. S. Choi, J. H. Chung & D. M. Na. (2015). *Research on the Current Status of Job-offer and Job-seeking to Improve Mismatch between Job-offer and Job Seeker for the Elderly*. Korea Research Institute for Vocational Education and Training, Sejong.
- [19] H. H. Park, H. T. Eom & M. H. Jang. (2017). *Middle-aged Job Change and the Direction of Development of Re-employment Services*. Ajou University Industry-Academic Cooperation Foundation, Suwon.
- [20] I. Y. Kim, J. W. Kim & K. M. Song. (2017). *a Research on Work and Learning among the Middle-aged*. Korea Research Institute for Vocational Education and Training, Sejong.
- [21] H. N. Moon, Y. S. Choi & S. O. Park. (2019). *Facilitating Outplacement Assistance: Exploring the Role and Function of Regional Skills Councils and Industry Skills Councils*. Korea Research Institute for Vocational Education and Training, Sejong.
- [22] K. H. Kim. (2014). Analysis on Occupational Transition Path of Worker, *2014 Collection of Presentations for the Autumn Conference of Korean Academy of Organization and Management* (pp. 11-31). Korean Academy of Organization and Management
- [23] J. Y. Lim, Y. M. Lee. (2016). A Study on Job Mobility of Korean Baby Boomer. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 6(3), 223-230.
- [24] J. Y. Chang. (2003). Career Transitions of the Older Workers: Part-time Work and Self-employment as an Alternative Retirement Process. *Korean Journal of Sociology*, 37(2), 95-121.
- [25] Statistics Korea. (2020). *KOSIS 100 Indicators*. Name of Web Site. <http://kosis.kr>.

이 수 정(Soo-Jeong Lee)

[상화원]



- 2004년 8월 : 한국교원대학교 가정교육과(교육학박사)
- 2002년 7월 ~ 2015년 5월 : 한국교육과정평가원 연구위원, 경남대학교 교수
- 2015년 6월 ~ 현재 : 한국직업능력개발원 선임연구위원

- 관심분야 : 교육방법, 직업교육, 평생교육
- E-Mail : crystal@krivet.re.kr

김 윤 정(Yun-Jeong Kim)

[상화원]



- 1993년 8월 : 이화여자대학교 가정관리학과(문학석사)
- 2000년 2월 : 이화여자대학교 가정관리학과(문학박사)
- 2001년 3월 ~ 현재 : 한서대학교 보건상담복지학과 교수

- 관심분야 : 노인부양, 빈곤, 자살, 장기요양기관평가
- E-Mail : twoyun21@hanmail.net