



2021.12.31.

국회미래연구원 | 연구보고서 | 21-03호

노동시장 취약계층의 평생학습과 사회적 이동성 연구

성문주, 박지원, 강현주, 김지영, 이상훈



국회미래연구원
NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

노동시장 취약계층의 평생학습과 사회적 이동성 연구

연구진

내부 연구진

성문주 부연구위원(연구책임)

외부 연구진

박지원 조교수(한국기술교육대 HRD학과)

강현주 조교수(경상국립대 교육학과)

김지영 박사후연구원(한국기술교육대)

이상훈 부연구위원(한국직업능력연구원)

- ◆ 출처를 밝히지 않고 이 보고서를 무단 전재 또는 복제하는 것을 금합니다.
- ◆ 본 보고서의 내용은 국회미래연구원의 공식적인 의견이 아님을 밝힙니다.

발 | 간 | 사

4차산업혁명으로 인한 미래 산업 및 노동시장 변화는 저학력, 저숙련의 특성을 갖는 노동시장 취약계층들에게 큰 영향을 미칠 것으로 예상되고 있습니다. 이러한 이유로 노동시장의 취약계층을 대상으로 숙련수준 보완 및 향상을 위해 그리고 성인기에도 개인의 노력을 통해 사회적 계층이동이 가능한 기회를 제공하기 위해 평생학습의 중요성이 강조되고 있습니다.

그러나 최근 몇 년간 우리나라 성인들의 평생학습 참여에 관한 실태조사 결과들이 보여주듯이, 저학력과 저소득 근로자와 같은 취약계층의 평생학습 참여율이 비취약 계층에 비해 상대적으로 저조한 것으로 나타나고 있으며, 그 격차는 지속되거나 심화되는 양상을 보이고 있습니다. 이는 노동시장 취약계층의 평생학습 참여 경험에 대한 면밀한 검토가 지속적으로 요구됨을 의미합니다.

이에 본 연구는 노동시장 취약계층을 대상으로 이들의 평생학습 참여 동기를 구체적으로 파악하고, 평생학습 참여기회 및 접근성과 평생학습이 인적자본·심리자본·사회자본 변화에 어떠한 영향을 주는지 살펴보았습니다. 또한, 이러한 평생학습 효과가 취약계층의 사회적 이동성에 어떻게 영향을 주는지 파악하였습니다. 이를 통해 향후 취약계층 근로자 대상 평생학습 관련 정책 수립을 위한 기초자료를 제공하고자 하였습니다.

이 연구를 기획하고 연구책임으로 전체를 총괄한 성문주 부연구위원과 취약계층 평생학습자들과 원활한 소통을 통해 인터뷰와 자료분석을 수행해 주신 한국기술교육대학교 HRD학과 박지원 교수와 HRD Learning Science Lab 김지영 박사, 경상국립대학교 교육학과 강현주 교수께 감사를 드립니다. 그리고 선행연구 분석에 참여해 주신 한국직업능력연구원 이상훈 부연구위원과 연구결과를 바탕으로 국회의 역할을 모색해 주신 국회입법조사처 조인식 입법조사관께 감사를 표합니다. 또한,



본 연구결과를 기반으로 정책방향 제언을 위해 자문에 참여해 주신 모든 자문위원
분들과 연구의 완성도를 높이기 위해 자문에 참여해 주신 전문가분들께도 진심으로
감사의 마음을 전합니다.

본 연구의 결과가 노동시장 취약계층의 숙련향상을 통해 사회적 이동성 향상에
기여하는 정교하고 세심한 평생학습 정책 수립과 실행을 위한 기초자료로 활용될
수 있기를 바랍니다.

2021년 12월

국회미래연구원장 김 현 곤

제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성	3
제2절 연구 목적 및 내용	6
제2장 평생학습과 사회적 이동성에 관한 이론 및 쟁점	7
제1절 평생학습	9
1. 평생학습의 정의 및 유형	9
2. 평생학습의 정책과 성과	16
제2절 계층과 사회적 이동성	40
1. 계층	40
2. 사회적 이동성	44
제3절 평생학습과 사회적 이동성	56
1. 교육과 사회적 이동성의 관계	56
2. 평생학습과 사회적 이동성의 관계와 영향 요인	62
제3장 연구 방법	81
제1절 연구참여자	83
1. 연구참여자 정의	83
2. 연구참여자 모집	83
3. 연구참여자 선정 및 인터뷰 정보	84

목 차

제2절 연구 도구	89
1. FGI 질문지 개발	89
2. 개인 심층인터뷰 질문지 개발	90
제3절 자료 분석	91
1. FGI 자료 분석 절차	91
2. 개인 심층인터뷰 자료 분석 절차	92
제4장 노동시장 취약계층의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 인식 실태	95
제1절 A 집단 연구결과: 경력 초기 저숙련 근로자들의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 인식	97
1. A 집단 근로자들의 맥락: 인구사회학적 특성	97
2. A 집단 근로자들의 평생학습 참여 동기, 촉진요인 및 저해요인	98
3. 평생학습 효과에 관한 인식	101
4. 평생학습을 통한 사회적 이동성 인식	109
제2절 B 집단 연구 결과: 노동시장 입직 이후 형식교육에 참여한 근로자들의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 인식	113
1. B 집단 근로자들의 맥락: 인구사회학적 특성	113
2. B 집단 근로자들의 평생학습 참여 동기	114
3. 평생학습 효과에 관한 인식	119
4. 평생학습을 통한 사회적 이동성 인식	127

제3절 C 집단 연구 결과: 경력전환 근로자들의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 인식 130

1. C 집단 근로자들의 맥락: 인구사회학적 특성 130
2. C 집단 근로자들의 평생학습 참여 동기 및 촉진요인 131
3. 평생학습의 효과에 관한 인식 136
4. 평생학습을 통한 사회적 이동성 인식 140

제5장 결론 및 정책 제언 145

제1절 논의 및 정책 시사점 147

1. A 집단(경력 초기 저숙련 근로자) 연구 결과 논의 및 정책 시사점 148
2. B 집단(노동시장 입직 이후 형식교육에 참여한 근로자) 연구 결과 논의 및 정책 시사점 150
3. C 집단(경력전환 근로자) 연구 결과 논의 및 정책 시사점 153
4. 종합 논의 및 정책 시사점, 연구의 한계 155

제2절 정책 제언 159

1. 평생학습 참여 동기 향상을 위한 학습상담 서비스 제공 159
2. 평생학습 질적 수준 향상을 위한 대학의 평생직업교육훈련 기능 강화 161
3. 일터 현장에서 무형식학습을 촉진하기 위한 지원 162
4. 경력개발과 평생학습의 연계 162
5. 평생학습 결과의 사회적 인정 체계 확립 및 정착 163
6. 사회적 계층이동이 가능한 직종으로의 경력전환 지원 164

제3절 입법부의 역할 166

목 차

참고문헌 171

Abstract 191

부록 195

[표 2-1] 평생학습과 평생교육의 개념적 차이	10
[표 2-2] 평생교육 프로그램의 분류	12
[표 2-3] 평생학습의 분류	14
[표 2-4] 형식학습과 비형식학습의 비교	15
[표 2-5] 국가평생교육진흥원 주요 사업	23
[표 2-6] 정부 부처의 평생학습 관련 정책	25
[표 2-7] 학력, 고용 형태, 가구 월 소득에 따른 평생학습 참여율	30
[표 2-8] 평생학습 참여율(취약계층별)	30
[표 2-9] 인구사회학적 특성에 따른 평생학습 불참 요인(상위 6위)	31
[표 2-10] 코로나19의 평생교육 참여 영향 지수 비교	33
[표 2-11] 평생학습의 사회적 성과의 범주	38
[표 2-12] 19세 이상 가구주의 계층의식	43
[표 2-13] 인구통계학적 특성에 따른 평생학습 성과	63
[표 2-14] 평생학습 참여 장애요인	70
[표 2-15] 평생학습계좌제 연도별 학습 이력 등록 현황	76
[표 2-16] 평생학습의 성과 추이	77
[표 3-1] 노동시장 취약계층 포커스그룹인터뷰 연구참여자 정보	85
[표 3-2] 노동시장 취약계층 그룹인터뷰 실시 정보	87
[표 3-3] 노동시장 취약계층 심층인터뷰 연구참여자 정보	87
[표 4-1] A 집단 연구참여자 현황	97
[표 4-2] B 집단 연구참여자 현황	113
[표 4-3] C 집단 연구참여자 현황	130
[표 5-1] 노동시장 취약계층 평생학습 지원 관련 법률의 적합성 검토	168

그림 목 차

[그림 2-1] 경제발전과 직무 복잡성	18
[그림 2-2] EU 대비 한국의 교육훈련 현황	19
[그림 2-3] OECD 국가 대비 연령별 역량 수준 변화	20
[그림 2-4] 평생교육 추진도	21
[그림 2-5] 제4차 평생교육진흥 기본계획 기본 방향	22
[그림 2-6] 평생학습 참여율 변화 추이	27
[그림 2-7] 비형식교육 참여 시간 변화 추이	28
[그림 2-8] 성인학습 성과 개념 모형	36
[그림 2-9] 소득 불평등과 세대 간 사회적 이동성	47
[그림 2-10] 소득탄력성을 이용한 세대 간 사회적 이동성	48
[그림 2-11] 절대적 직업계층이동성(2010년대)	49
[그림 2-12] 자녀와 부모의 직업계층을 통한 계층이동성	50
[그림 2-13] 개인의 노력을 통한 사회·경제적 지위 상승 가능성(자녀)	51
[그림 2-14] 본인 세대 계층이동(19세 이상 인구)	52
[그림 2-15] 단순화한 Blau and Duncan(1967)의 지위획득모형	57
[그림 2-16] 단순화한 Bowles and Ginitis(1976)의 모형	59
[그림 2-17] 한국의 교육 불평등 구조	60
[그림 2-18] 학습과 시민·사회 참여를 연결하는 주요 요소	67

요 약

□ 서론

4차 산업혁명으로 인해 기술발전이 가속화되고 이로 인한 디지털화 비용 감소 및 사양산업과 신산업의 등장은 노동시장 내 직무 대체 속도를 증가시키고 있다(김종윤 외, 2020; ILO, 2018, 박병영 외, 2019에서 재인용). 이와 같은 미래 노동시장의 변화는 숙련수준이 높은 업무를 수행하는 고학력 근로자보다 반복적이고 정형화된 업무를 수행하는 저숙련·저학력 근로자나 임시직·비정규직 근로자들에게 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다(김동규 외, 2017; 박가열 외, 2016; 오호영, 2018). 따라서 이러한 변화에 대응하기 위해 노동시장 취약계층의 숙련도를 지속적으로 보완하고 향상할 것이 요구되며, 이를 위한 평생학습의 역할이 중요할 것이다(나영선·최지희·김상호, 2003).

교육부와 한국교육개발원에서 매년 실시하는 우리나라 성인들의 평생학습실태 조사 결과를 살펴보면, 저학력, 저소득, 자동화 대체가능성이 높은 직종 종사자 등 취약계층 근로자의 평생학습 참여율이 상대적으로 저조한 것으로 나타나 노동시장 취약계층의 평생학습 참여와 지속에 관한 심도 있는 검토가 필요하다. 취약계층 근로자들은 평생학습 참여를 촉진하거나 저해하는 요인, 평생학습의 성과와 이것이 일과 삶에 미치는 영향에 대해 어떻게 인식하는지를 고려하여 평생학습 지원 정책을 지속적으로 개선하고 필요한 제도를 마련해야 할 것이다.

본 연구는 노동시장 취약계층을 대상으로 평생학습 참여 동기와 기회 및 접근성에 관한 이들의 인식을 구체적으로 분석하고, 평생학습 참여가 인적자본, 심리자본, 사회자본 변화와 일과 삶의 측면에 어떠한 영향을 주는지 살펴보고, 이러한 평생학습 효과가 취약계층의 사회적 이동성 향상에 어떠한 영향을 미치는지 파악하였다. 이를 바탕으로 본 연구는 노동시장 취약계층의 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 관련 정책 수립 및 입법부 차원의 지원 방안 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

□ 연구 방법

본 연구는 노동시장 취약계층의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 인식 실태를 파악하기 위해 질적연구 방법을 활용하였다. 본 연구는 자료 수집 및 분석을 위해 질문지 개발, 연구참여자 모집, 참여자 인터뷰 실시, 인터뷰 결과 분석의 순서로 진행되었다. 반구조화된 인터뷰(semi-structured interview)를 위한 질문지에는 첫 직장(초기 노동시장 경험) 및 경력 관련 내용, 평생학습 참여 경험 관련 내용(참여 계기, 평생학습 프로그램의 효과 및 소득 수준, 학력, 직업 안정성, 직업적 지위 향상과의 관련성) 등을 포함하였다.

연구참여자 인터뷰는 취약계층 집단의 특성을 고려하여 일대일 인터뷰에 대한 부담을 줄이고 참여자 간 상호작용을 통한 생각 제시를 더욱 활발히 하기 위해 포커스 그룹인터뷰(FGI)를 활용하였다. 연구 참여 희망자는 본 연구에서 정의한 노동시장 취약계층에 해당하는 근로자 중 입직을 위해 또는 입직 이후 평생학습에 참여한 경험이 있는 사람을 목적표집하였으며, 추가로 스노우볼 표집 기법을 사용하였다. 연구참여자 모집 및 선정 과정을 통해 최종적으로 19명의 취약계층 근로자를 연구참여자로 확정하였다. 참여자의 취약계층에 해당하는 특성을 고려하여 비슷한 특성을 가진 참여자별로 그룹화하였고, 그룹별로 FGI를 수행하였다. 인터뷰는 코로나19 상황으로 인해 그룹별 비대면으로 실시하였고, 인터뷰 실시 후 결과 분석은 인터뷰 전사, 인터뷰 코딩, 인터뷰 분석의 순서로 진행하였다.

또한 노동시장 취약계층의 FGI 분석 과정에서 추가적인 내용 분석이 필요한 부분을 중심으로 개인 심층인터뷰를 실시하였다. 개인 심층인터뷰 대상자로는 FGI 참여 과정에서 적극적이고 진솔하게 인터뷰에 응한 참여자 중 추가로 인식 및 경험을 확인할 필요가 있는 참여자 7명을 선정하였다. 개인 심층인터뷰 7개는 전사를 완료한 후, 기존 그룹 인터뷰에서 도출된 코드에 추가 코딩을 하는 방식으로 코딩 및 분석을 하였다.

□ 연구 결과

본 연구는 연구참여자 간 공통된 특성을 바탕으로 집단을 구성하였고, FGI를 실시하여 자료를 수집하였다. 자료분석 결과를 바탕으로 A, B, C 3개 집단 각각에 속한 연구참여자들의 평생학습 경험과 이를 통한 사회적 이동성에 대한 인식 결과를

제시하였다.

A 집단은 경력초기에 속하며 기술직·기능직 및 미용서비스 직종에 종사하는 숙련 수준이 낮은 연구참여자들로 구성되었다. A집단 연구참여자들은 대부분 고등학교 졸업의 학력을 보유하고 있으며, 노동시장 입직을 위해 혹은 취업희망 직종에서 본격적인 경력경로 진입을 위해 요구하는 필수자격증 취득을 위해 비형식교육(nonformal education)에 참여하였다. 연구참여자들은 비형식교육 참여가 취업에 큰 도움이 되었다고 인식하므로 이러한 측면에서는 평생학습 참여 시 가진 목표를 달성하였다. 기술직·기능직에 종사하는 참여자들은 취업연계 교육에서 획득한 지식과 기술이 취업·재취업 이후 업무를 이해하고 빨리 적응하는 데 도움이 되었으며, 업무 확장에도 도움이 되었다고 인식하였다. 그러나 미용서비스 직종 종사자들에게 자격증 취득 교육은 숙련 수준 향상에 도움이 되지 않았다고 인식된다. 취업 이후 일부 참여자들은 임금 수준 및 처우가 더 나은 직장으로 이직하는 데 도움을 받고자 다른 비형식교육에 참여하였으나, 교육은 목표 달성에 큰 도움이 되지 않았다. A 집단 연구참여자들은 각자의 평생학습 경험을 바탕으로, 공공 및 직업훈련기관 주도로 획일적인 형태로 운영되는 비형식교육이 취업에 도움을 주었으나, 임금 수준이나 직업 안정성 향상 등 사회적 이동성에 미치는 영향은 크지 않다고 인식한다. 반면, 구체적이고 변화가 많은 직무 상황을 고려하는 비형식교육과, 처우가 더 나은 직장으로 이동할 때 고려되는 경력의 한 형태인 무형식학습(informal learning)은 직무 성과 향상, 임금 수준 및 고용가능성 향상에 기여했다고 인식한다.

B 집단은 노동시장 입직 이후 형식교육(formal education)에 참여한 취약계층 근로자로 구성되었다. B 집단 연구참여자는 사무직종에 종사하는 노동시장 취약계층으로, 입직 이후 대부분 여러 번의 재취업 및 경력전환 경험이 있다. 이러한 B 집단 연구참여자들은 평생학습을 통해 계층이동을 경험하였다고 인식한다. 학력 상승과 관련해서는 연구참여자 4인 중 3인이 노동시장 입직 이후 학력 상승을 경험하였으며 현재 이들은 모두 박사과정 재학·수료 상태이다. 나머지 1인은 비정규직에서 안정적인 직종으로 경력을 전환하기 위해 학점은행제를 통해 학사과정에 참여 중이다. 또한, B 집단의 모든 참여자가 직업 안정성 향상을 경험하는데, 종사상 지위의 변화를 경험하거나 정년퇴직 후 전문가로서 활동할 가능성을 높이거나 혹은 계약직이지만 평생학습을 통한 고용가능성 향상으로 심리적으로 안정감을 느끼기도 했다. 임금과 관련해서는 재취업을 통해 연봉 100% 상승이라는 유의미한 향상을 경험한

경우도 있었다. 주목할 만한 점은, 지속적인 평생학습 참여는 자격증 취득, 학력 향상 등의 결과로 나타나고 이에 따라 처우가 더 나은 곳으로 재취업하게 될 뿐만 아니라, 평생학습 참여를 통해 학습의 즐거움을 경험하고 학습·일에서의 성취감을 반복적으로 경험함으로써 자신의 '노력에 따라' '미래가 달라질 수 있다'고 인식하는 경우가 있었다는 것이다. 이러한 인식은 평생학습이 사회적으로 인정되는 학습결과로 이어지고, 이는 성취감과 자신감, 학습에 대한 긍정적인 태도를 가져오며, 이것이 환류로 작용하여 평생학습에 활발히 참여하는 이러한 일련의 과정을 통해 평생학습이 계층상승에 유의미하게 기여할 수 있음을 보여 준다. 특히 B 집단 연구참여자들은 평생학습 참여가 사회적 계층이동이라는 결과를 가져온 것은 지속적으로 평생학습을 통해 자격증을 취득한 것과 결정적으로 형식교육에 참여하여 학력을 높였기 때문이라고 인식한다.

C 집단은 비형식교육 참여를 통해 이전에 종사하던 직종에서 새로운 직종으로의 경력전환을 경험한 노동시장 취약계층 근로자로 구성되었다. 구체적으로 이전 직장 재직 중 경력전환 준비를 하여 재취업을 한 근로자들과 결혼, 출산, 육아로 인해 경력이 단절된 후 새로운 직종에서 다시 경제활동을 시작한 여성 근로자들로 구성되었다. C 집단 연구참여자들은 대부분 평생학습을 통한 사회적 이동성 향상에 대해 긍정적인 인식을 갖는다. 경력단절 후 재취업에 성공한 근로자들은 경제활동 재개에 비형식교육 형태의 평생학습이 중요한 역할을 했다고 인식한다. 또한 C 집단의 많은 연구참여자들-전문직 관련 종사자, 사무직, 기능직 종사자를 중심으로-이 비형식교육 참여를 통해 다른 직종으로 경력전환을 할 수 있었고, 경력전환이 임금에 유의미한 향상을 가져왔다고 인식한다. 반면, 경력전환 후 소득 향상이 발생하지 않은 경우에도 향후 자기계발을 위한 노력을 계속한다면 소득이 향상될 것이라 기대하였다. 직업 안정성에서는 현재 종사상 지위는 비정규직에 속하지만 전문직 관련 직종에 종사하고 있고 평생학습을 통해 개발한 전문성을 인정받아 고용가능성이 향상되었으며, 정년 제한이 없는 직종에 종사하게 되어 직업 안정성이 상승했다는 인식이 있다. 또한 정기적인 사내교육 참여를 통해 직무성과 향상, 직무수행의 주도성과 진취성 향상 및 이를 바탕으로 한 소득 향상과 직장 내 지위 상승을 경험한 경우도 있다. 반면에 경력전환 이후 참여한 평생학습 프로그램의 체계성 부족은 숙련수준 향상에 기여하지 못하였고, 이로 인해 비형식교육 참여가 승진에 큰 영향을 주지 않은 경우도 있는 것으로 나타났다.

□ 논의 및 정책 제언, 입법부의 역할

평생학습은 인적자본, 심리·정체성자본, 사회자본의 향상을 가져오고(Schuller et al., 2004), 이를 바탕으로 고용가능성(employability)이 향상되어 처우 수준이 더 나은 직장으로의 이직이나 새로운 직종으로의 경력전환, 직장 내 지위 상승을 통하여 사회적 이동성 향상에 기여할 수 있다. 그러므로 노동시장 취약계층의 지속적인 평생학습 참여를 촉진할 필요가 있으며, 체계적이고 질적수준이 높은 평생학습 프로그램을 제공해야 한다. 이를 위해 노동시장 취약계층 대상 평생학습 지원 전략의 탐색과 실행이 필요하다. 먼저 취약계층의 평생학습에 대한 물리적·심리적 접근성을 향상할 수 있도록 지원해야 한다. 이러한 전략의 하나로, 교육 정보와 학습에 대한 긍정적 경험이 부족하여 평생학습 참여 효과를 구체적으로 예상하기 어려운 취약계층을 대상으로 평생학습 참여를 통해 획득 가능한 지식과 기술, 학습 경험, 인적 네트워크 등이 일과 삶에 어떻게 연계·활용될 수 있으며 경력과 사회적 계층이동에 어떤 영향을 미칠 수 있는지에 대한 구체적인 정보를 제공하고 학습 및 경력상담을 지원해야 한다.

다음으로, 대학의 평생직업교육훈련 기능을 강화하여 학위 취득 과정으로서의 형식교육뿐만 아니라 숙련 수준 향상을 위한 비형식교육 및 무형식학습 기회를 균형 있게 제공하고 상호 연계해야 한다(임영희·권인탁, 2018; 한승희, 2019). 또한, 노동시장 취약계층의 임금 수준, 직업 안정성, 직업적 지위 향상에서 비형식교육 참여 보다는 무형식학습의 효과가 높게 나타나는 직종에 대해서는 정부가 비형식교육을 통한 취약계층 지원에 집중하기보다 균형적인 관점에서 직무 수행 현장에서의 무형식학습을 촉진·지원해야 한다.

이와 더불어 근로자 개인의 경력개발이라는 관점에서 평생학습을 연계·지원해야 한다. 현재 정부와 직업훈련기관은 '임박한 고용'을 위한 취업을 향상을 목표로 직업능력개발과 관련된 평생학습 정책을 추진하고 있다. 그러나 취약계층의 사회적 계층이동을 위해서는 취업 지원뿐만 아니라 숙련 수준 향상, 계층이동이 가능한 직종으로의 경력전환 등 중장기적 관점에서 취약계층 근로자들이 자기주도적으로 경력을 개발해 나가도록 지원해야 한다. 이를 위해 평생학습과 경력개발이 연계된 역량개발 지원체계가 필요하다.

마지막으로, 신뢰성이 높고 다양한 직종에서 사용자의 활용이 용이한 평생학습 결과 인정체계를 마련해야 한다. 노동시장 취약계층 근로자가 종사하는 직종에 따라 효과성이 높은 평생학습 유형이 다르고 실제 현장에서 인정하는 지식의 유형이 다르므로 자격증 제도뿐만 아니라 평생학습의 결과물이 노동시장에서 실제 인정받을 수 있는 방식으로 평생학습 결과 인정체계를 구축할 필요가 있다. 또한, 비형식 교육과 무형식학습뿐만 아니라 형식교육 참여까지 학습자를 중심으로 평생학습 참여가 유기적으로 연계될 수 있도록 대학에서의 평생학습결과 인정체계 활용을 높일 수 있도록 해야 한다.

이러한 논의 및 정책 시사점, 정책 방향을 바탕으로 본 연구는 노동시장 취약계층의 사회적 이동성 향상에 기여하는 평생학습 정책의 수립 및 추진을 지원하기 위한 입법부의 역할을 제시하였다. 구체적으로 관련 법률인 「평생교육법」, 「근로자 직업능력 개발법」, 「중소기업 인력지원 특별법」의 적합성을 검토하여 제시하였다.

제1장

서론

제1절 연구의 필요성

제2절 연구 목적 및 내용

제 1 절 연구의 필요성

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

4차 산업혁명으로 인해 기술 발전이 가속화되고 있고, 이로 인한 디지털화 비용 감소 및 사양산업과 신산업의 등장은 노동시장 내 직무 대체 속도를 증가시키고 있다(김종윤 외, 2020; ILO, 2018, 박병영 외, 2019에서 재인용). 이로 인해 노동 환경이 양극화되고 학력과 숙련 수준에 따른 근로자들 간 불평등이 심화될 것으로 전망된다(김종윤 외, 2020; 류기락, 2017). 즉 기술 진보로 인해 인공지능이나 로봇 등 기계가 인간의 노동을 대체할 것으로 예상되는 미래 노동시장에서는 숙련수준이 높은 업무를 수행하는 고학력 근로자보다 반복적이고 정형화된 업무를 수행하는 저숙련·저학력 근로자나 임시직·비정규직 직무를 수행하는 근로자들이 겪을 충격이 클 것으로 예상된다(김동규 외, 2017; 박가열 외, 2016; 오호영, 2018).

이러한 문제에 대응하기 위해 저학력·저숙련의 특성을 갖는 노동시장 취약계층의 숙련도를 지속적으로 보완하고 향상할 것이 요구되며 이를 위한 평생학습의 역할이 강조된다(나영선·최지희·김상호, 2003). 평생학습을 통해 성인학습자는 경제적 이익에 도움이 되는 지식, 기술, 자격을 획득하고 인적자본을 형성할 수 있다(Schuller et al., 2004). 그뿐만 아니라, 사회적 관계에서의 태도와 대응 방식을 변화시킬 수 있으며, 자기 정체성을 확립하여 자신의 삶을 주도적으로 구성해 나갈 수 있고 삶과 학습 자체에 즐거움을 느끼는 등 내적 변화와 성장을 경험할 수 있다(변종임·홍준희·조운성, 2020; Schuller et al., 2004, 정혜령 외, 2015 재인용). 이러한 평생학습의 인적자본, 사회자본, 심리자본 향상 효과는 노동시장 취약계층의 일과 삶 전반에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

평생학습을 통해 인적자본, 사회자본, 심리자본이 향상되고 이러한 자본 향상이 사회적 이동성 향상에 기여한다면, 취약계층 개인에게는 사고방식, 태도, 행동의 변화와 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며(Kelly and Kelly, 2009), 사회적으로는 사회실패, 사회통합, 시민의식 증진 등 다양한 성과를 가져올 수 있다(강태중·조순옥, 2010; 나영선 외, 2003; OECD, 2011). 그러므로 노동시장 취약계층에 대한 더욱 세심한 평생학

습 정책을 통해 지속적인 학습기회를 보장하여 숙련 향상을 지원해야 하며, 이러한 노력들이 궁극적으로 사회적 이동성 향상으로 이어지도록 해야 한다.

그러나 이러한 평생학습의 효과와 역할에 대한 기대에도 불구하고 우리나라 성인 근로자의 평생학습 참여 실태 결과를 살펴보면, 노동시장의 변동성에 상대적으로 취약한 근로자들의 평생학습 참여도가 대체로 낮다는 문제가 발견된다(교육부·한국교육개발원, 2019; 2020). 구체적으로 고학력자와 저학력자 간 평생학습 참여율 격차는 2007년부터 2020년까지 지속적으로 더 커지는 경향을 보이고, 소득에 따른 평생학습 참여율 격차도 계속 존재하는 것으로 나타났다¹⁾(고영상, 2020b; 교육부·한국교육개발원, 2020). 직업 별로는 전문가 및 관리자, 사무 종사자의 평생학습 참여율이 가장 높게 나타난 반면, 서비스 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 농업어업 관련 종사자, 장치기계조작 및 조립 종사자, 판매 종사자, 단순노무 종사자 등의 평생학습 참여율은 평균보다 낮은 것으로 나타났다(교육부·한국교육개발원, 2019).

노동시장 환경 변화에 더 큰 영향을 받고 변화 대응 능력이 상대적으로 부족한 취약계층의 평생학습 참여율이 낮은 현상은 고숙련자와 저숙련자 간 기술(skill) 격차를 더욱 심화시키고, 취약계층의 사회적 이동성 저해 및 불평등 심화의 원인이 된다(양흥권, 2012; 이정우, 2019; 한승희, 2002). 이에 노동시장 취약계층의 평생학습 참여 경험에 대한 깊이 있는 이해가 요구되며, 취약계층의 사회적 이동성을 향상하기 위하여 평생학습 정책의 개선 방향을 탐색해야 한다.

따라서 본 연구는 노동시장 취약계층을 대상으로 이들의 평생학습 참여 동기, 기회 및 접근성에 대한 인식을 구체적으로 분석하고, 평생학습 참여가 인적자본, 심리자본, 사회자본에 어떠한 변화를 가져오는지, 그리고 이러한 평생학습 참여 경험이 취약계층의 사회적 이동성 향상에 어떠한 방식으로 연계되는지 심층적으로 파악하고자 한다. 이를 통해 노동시장 취약계층의 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 정책의 방향성을 탐색하고자 한다.

본 연구는 다음과 같은 의의를 가진다. 먼저, 본 연구는 노동시장 취약계층 대상 질적 연구를 통해 취약계층의 인식을 구체적이고 심층적으로 탐색함으로써 취약계층에 대한 평생학습 지원 정책이 실제로 어떤 효과와 한계를 보이는지 알아보았다. 직업교육훈련

1) 교육부·한국교육개발원의 2017~2020년 각 연도 「평생학습 실태조사」의 결과 분석을 통해 도출하였다.

및 사회적 이동성과의 관계를 청년층을 중심으로 살펴본 기존 연구에서 확장하여 중년층을 대상에 포함함으로써 경력초기 근로자뿐만 아니라 경력중기 근로자까지 대상을 확대하였다. 또한, 본 연구는 취약계층의 평생학습 경험과 사회적 이동성에 관한 인식을 파악하기 위해 직업과 소득 등 실제적인 사회경제적 지위 변화에 관한 개인의 주관적 인식(Kelly, 2012)에 초점을 두었다. 즉, 계층을 단순히 개인의 객관적·경제적 지표만으로 이해하는 데 한계가 있기에(김병조, 2000; 조동기, 2006) 질적 연구를 통해 취약계층 근로자의 주관적 인식을 파악하고자 하였다.

또한 평생학습 관련 선행연구에서는 사회적 이동성 영역으로 소득 수준, 직업 안정성, 재취업과 같은 사회·경제적 측면에 초점을 두고 계량적 접근을 주로 취하고 있다. 본 연구는 이러한 영역을 확장하여 일의 의미, 몰입(work engagement), 일과 삶의 만족 등을 포함하였고, 질적 연구 방법을 활용하여 연구대상의 주관적 인식을 탐색하였으며, 이러한 부분들이 중장기적 관점에서 취약계층의 평생학습과 사회적 이동성에 어떻게 작용하는지 분석하고자 하였다. 본 연구가 노동시장 취약계층의 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 지원 정책 및 입법부 차원의 지원 방안 마련을 위한 기초자료로 활용될 수 있기를 기대한다.

제2절

연구 목적 및 내용

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

본 연구의 목적은 노동시장 취약계층 근로자를 대상으로 한 질적연구를 통해 이들이 인식하는 평생학습 참여 동기, 기회 및 접근성, 평생학습의 효과 및 사회적 이동성과의 관련성을 살펴봄으로써 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 정책의 방향성을 탐색 및 제시하는 것이다. 이에 본 연구는 첫째, 노동시장 취약계층이 실제 참여하여 경험한 평생학습의 참여 동기, 기회 및 접근성, 질적 수준 등의 측면에서 어떠한지 구체적으로 파악하고자 한다. 둘째, 취약계층이 노동시장 입직 및 이후 다양한 형태의 평생학습 참여를 통해 일과 삶에서 경험하는 평생학습의 효과를 인적자본, 심리자본, 사회자본 측면에서의 변화를 중심으로 살펴보고자 한다. 마지막으로, 평생학습 참여를 통한 이러한 자본들의 변화 양상이 궁극적으로 취약계층의 사회적 계층 상승에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대한 참여자의 주관적 인식을 파악하고자 한다.

본 연구는 평생학습과 사회적 이동성에 관한 인식을 파악하기 위해 직업과 소득 등 실제 사회경제적 지위 변화에 대해 개인이 주관적으로 인식하는 주관적 계층이동성(Kelly, 2012)에 초점을 둔다. 계층은 일반적으로 개인이 보유한 자원과 환경적 여건에 의해 형성되지만, 기본적으로 타인과 비교해 인식하는 자신에 대한 상대적이고 주관적인 개념이므로(이용관, 2018) 계층을 단순히 개인의 객관적·경제적 지표만으로 이해하는 데는 한계가 있기 때문이다(조동기, 2006). 이를 통해 취약계층이 실제로 경험하고 인식하는 사회적 이동성에 관한 평생학습의 역할을 이해할 수 있을 것이다. 또한, 본 연구는 사회적 이동성을 한 개인의 경력과 소득 등과 관련된 직업적 지위 혹은 경제적 지위의 이동을 의미하는 계층의 세대 내 이동(남재욱 외, 2019)으로 개념화하여 아동·청소년기 이후 성인의 평생학습 노력과 정책 지원에 따른 사회적 계층이동의 가능성을 파악하고자 하였다.

제2장

평생학습과 사회적 이동성에 관한 이론 및 쟁점

제1절 평생학습

제2절 계층과 사회적 이동성

제3절 평생학습과 사회적 이동성

제 1절

평생학습

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

1 평생학습의 정의 및 유형

가. 평생학습의 정의

평생학습 개념은 일반적으로 생애주기에 따른 학령 전 교육, 학교교육, 청소년 교육, 성인 교육, 노년 교육을 종합적으로 바라보는 관점이면서 가정, 학교, 직업 세계, 지역사회 등 다양한 생활 영역에서 일어나는 교육을 의미하는 평생교육(강대중, 2019)과 함께 논의하여야 그 의미와 중요성을 확인할 수 있다. 왜냐하면 학술적으로 평생학습과 평생교육의 의미에 차이가 있고 서로 다른 생성 과정과 발전 과정을 거쳤음에도 불구하고, 두 용어는 실천 현장뿐만 아니라 학계에서도 큰 구분 없이 사용되기 때문이다(김진화·강은이·전은선, 2012). 따라서 평생학습의 개념을 이해하기 위해서는 평생교육과 함께 논의하며 그 공통점과 차이점을 확인할 필요가 있다.

먼저, 평생교육(lifelong education)은 1965년 12월 프랑스 파리에서 개최된 유네스코의 '성인교육발전위원회(International Committee for the Advancement of Adult Education)'에서 랭그랑(Lengrand)이 『평생교육(L'education permanenté)』 보고서를 소개하며 인간이 평생 동안 교육받을 권리가 보장되어야 한다고 주장하면서 나온 개념이다. 그는 평생교육이 "문자 그대로 교육이 한평생 계속되어야 한다는 뜻에서 유아기에서 노년기에 이르는 모든 연령층을 대상으로 하는 교육활동과 학교 안팎에서 일어나는 형식, 비형식의 모든 활동을 포함"하는 개념으로 정의하였다(Lengrand, 1970, p. 43, 김창엽, 2018, p. 13 재인용). 따라서 평생교육은 학교, 아동, 청소년 중심의 교육 패러다임에서 다양한 삶의 배경을 가진 학습자를 중심으로 패러다임을 전환한 개념으로, 전사회 중심, 전생애 중심, 학습자 중심의 교육을 의미한다고 볼 수 있다(한승희, 2010).

한편, 평생교육과 평생학습 용어의 생성과 의미, 발전을 비교하며 이들을 학문적으로 개념화한 김진화 외(2012)의 연구에서는 평생학습 용어가 생성되고 개념화된 과정을 다

음과 같이 기술하고 있다. 평생학습(lifelong learning)은 평생교육이라는 개념이 탄생하기 전부터 왜곡된 학습의 본질적 의미를 복원해야 한다는 요청 속에 반복적으로 언급되며 다양한 유사 용어로 강조되어 왔고(Dave, 1976), 이후 미국의 성인교육 전문 학술지 『Adult Education Quarterly』에 게재된 Rabe(1951)의 논문에서 평생학습이라는 용어로 재탄생하였다(김진화 외, 2012). 따라서 당시의 평생학습은 기존의 학습 개념과 대비되는 용어로 이해되었고, 평생학습의 개념이 수직-수평-깊이라는 세 가지 차원에서 전생애학습(lifelong learning), 범생활학습(lifewide learning), 생활 심화학습(lifedeepl learning)의 의미를 함의하고 있었다(Niemi, 1972, 김진화 외, 2012 재인용). 그리고 평생교육이라는 개념이 탄생하기 이전인 1954년에 이미 미국의 몬태나주 미줄라 지역에 평생학습센터(lifelong learning center)가 설치되었고, 이후 다양한 지역으로 확대되었다. 이와 같이 김진화 외(2012)에 따르면, 평생학습이라는 용어는 미국을 중심으로 실천적 용어와 학술적 개념으로 이미 오래전부터 사용되었다. 따라서 평생학습과 평생교육은 각각 전통적인 의미의 교육 및 학습과 대치되는 개념으로 등장하여 논의되었기 때문에 교육과 학습의 중복적 의미와 유사성이 존재하는 것과 마찬가지로 유사한 개념적 특성이 있다.

김진화 외(2012)는 평생교육과 평생학습의 개념적 차이를 다음 [표 2-1]과 같이 다섯 가지로 제시하였다.

[표 2-1] 평생학습과 평생교육의 개념적 차이

평생학습	평생교육
광의적 개념(수요, 개인적 속성, 개방적 형식, 기회의 차원)	협의적 개념(공급, 사회적 속성, 제도화된 형식, 권리의 차원)
인간의 기본 욕구와 권리로 누구나 주체적으로 경험하고 활동하는 전 생애적 행위	인간의 평생학습을 촉진하고 지원하는 의도적 활동과 조건
새로운 역할·상황·환경에 반응하고 준비하고 창조하는 과정으로, 현대인이 다양한 형식으로 전개하는 자기주도적 성장의 행위와 실천	인간의 평생학습을 촉진하고 지원하기 위한 형식화된 체제
모든 시민이 각자의 더 나은 미래를 위해 지식 기반 사회에 적응하도록 하고, 사회 및 경제적 삶의	지식정보사회의 맥락 속에서 인간의 평생학습 행위가 보다 효과적이고 체계적으로 이루어질 수 있도록

평생학습	평생교육
모든 영역에 능동적으로 참여하여 지식과 능력을 개발하는 행위	로 형식화하고 체계화한 일련의 과정과 체제
누구에게나 일생 동안 삶의 전반에 걸쳐 일어나는 배움 활동	교육 주체자의 입장에서 개개인의 평생학습을 바람직한 방향으로 마련해 주고 촉진하는 일

자료: 김진화 외(2012), pp. 69-70 내용 재정리.

[표 2-1]에서 확인할 수 있는 것과 같이 평생학습은 인간의 기본 욕구와 권리로 누구나 주체적으로 경험하고 활동하는 전 생애적 행위로서, 새로운 역할·상황·환경에 반응하고 준비하고 창조하는 과정이다. 또 사회 및 경제적 삶의 모든 영역에 능동적으로 참여하여 지식과 능력을 개발하는 전 생애, 삶의 전반에 걸친 자기주도적 성장과 배움의 활동이라고 이해할 수 있다. 반면에 평생교육은 이러한 평생학습을 촉진하기 위한 조건과 수단이다(Tight, 1998, p. 253; 김진화 외, 2012 재인용). 즉, 평생교육은 평생학습에 비해 계획성, 의도성, 체계성, 형식성이 강한 반면에 평생학습은 주체성이 강하며 다른 영역은 상대적으로 약하다고 볼 수 있다(김진화 외, 2012; Aspin and Champman, 2000). 또한, 국제기구를 통해 평생학습과 평생교육이 전개되고 실천되는 과정에서도 차이를 보인다. 유네스코의 경우 평생교육의 개념을 최초로 제안하고 “교육시기의 연장, 교육장의 확대, 그리고 교육제도의 개방(p. 377)”을 바탕으로 정책을 추진하였다(강상진 외, 2019). 반면, 경제협력개발기구(OECD)의 경우 학교교육 이후 일터에서 계속교육의 개념으로 순환교육의 개념을 제시한 이후 점차 학습의 경제적 가치 및 유용성을 강조하는 평생학습의 개념을 활용하였다(강상진 외, 2019).

비록 현대에 평생교육과 평생학습이 성인학습에 대한 유사한 가치와 방향성을 바탕으로 다양한 실천과 학문적 장면에서 함께 활용된다고 하더라도 엄밀하게 구분하면 평생교육은 좀 더 교육적인 체제에 초점을 두는 개념으로 이해할 수 있고, 평생학습은 인간의 일과 삶의 경로에 초점을 두는 개념으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 성인학습자를 중심으로 노동시장 입직 이후 성인의 직업능력개발을 위한 다양한 형태의 프로그램에 참여하는 것이 사회적 이동성에 미치는 영향을 확인하기 위해 평생학습 개념을 채택하였다. 이뿐만 아니라 본 연구에서는 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 지원 정책에 관한 논의를 포함하므로 평생학습의 실천과 이를 지원하는 제도를 확인하기 위한 측면에서 평생교육의 관점 또한 포함하였다. 우리나라에서는 평생교육과 평생학습이 일부 학술적 논

의를 제외하고는 유사한 개념으로 실천 현장에서 활용되는 경향이 강하기 때문에 평생학습의 현상을 이해하는 데는 평생교육적 측면에서 탐구한 자료도 유용성이 있다.

나. 평생학습 유형

우리나라는 평생학습 실천을 위한 개념으로 평생교육을 채택하고, 기존의 성인교육(adult education), 비형식교육(nonformal education), 계속 교육(continuing education) 등으로 나타나는 교육적 시도를 총칭하는 개념으로 사용하였다(강대중, 2019). 1980년 개정된 「헌법」의 제29조 제5항에 “국가는 평생교육을 진흥해야 한다.”, 6항에 “학교교육 및 평생교육을 포함한 교육제도와 그 운영, 교육재정 및 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다.”라고 명시하면서 공식적으로 평생학습에 대한 실천을 전개하였다. 이후 1982년 「사회교육법」이 제정되고, 1999년 「평생교육법」으로 개정되면서, 국가평생교육센터 설치, 학점은행제 도입, 평생학습도시 지정, 전국평생학습축제 개최, 사내대학과 원격대학 설치 등 다양한 제도적 발전을 이루어 내었다.

2007년 개정된 「평생교육법」에서는 평생교육을 “학교의 정규교육과정을 제외한 학력보완교육, 성인 문자해득교육, 직업능력 향상 교육, 인문교양교육, 문화예술교육, 시민참여교육 등을 포함하는 모든 형태의 조직적인 교육활동(제2조 제1항)”이라고 규정하고 있다. 따라서 이러한 정의에 기초하여 국가평생교육진흥원은 평생교육 프로그램의 6대 영역을 기초문해교육, 학력보완교육, 직업능력교육, 문화예술교육, 인문교양교육, 시민참여교육으로 제시하고 있다(김진화·고영화, 2009). 이러한 6대 영역과 그에 따른 평생교육 프로그램의 중분류로서 16진 분류와 이들 각각의 목적을 정리하면 다음 [표 2-2]와 같다(경기도평생교육진흥원, 2016; 김진화·고영화, 2009).

[표 2-2] 평생교육 프로그램의 분류

대분류		중분류	
6대 영역	목적	16진 분류	목적
기초문해교육 (01)	한글 기초교육과 생활문해	문자해득 프로그램(11)	비문해자가 한글을 읽고 쓸 수 있도록 지원하는 프로그램
		기초생활기술 프로그램(12)	문자해득 후 한글을 응용한 문제해결 및 과업수행을 지원하는 프로그램

대분류		중분류	
6대 영역	목적	16진 분류	목적
		문해학습계좌 프로그램(13)	문해학습자가 초등학력을 인증받기 위한 프로그램
학력보완 교육 (02)	학교교육 보완과 학력 인증	초등학력 보완 프로그램(21)	유아·초등학생의 교과 연계 교육 및 역량 개발을 위한 프로그램
		중등학력 보완 프로그램(22)	중·고등학생의 교과 연계 교육 및 역량 개발을 위한 프로그램
		고등학력 보완 프로그램(23)	(전문)학사 학력 인증을 위한 허가받은 기관의 프로그램
직업능력 교육 (03)	취·창업 자격 인증과 직무 개발	직업 준비 프로그램(31)	취업 및 창업을 준비하기 위한 프로그램
		자격 인증 프로그램(32)	취업을 위해 해당 분야의 전문 자격증 취득을 목적으로 하는 프로그램
		현직 직무역량 프로그램(33)	현재 수행 중인 직무역량을 향상하기 위한 프로그램
문화예술 교육 (04)	문화예술 스포츠 체험과 활동	레저생활 스포츠 프로그램(41)	여가 활용 및 체력 증진을 위한 체육 및 레저 스포츠 프로그램
		생활 문화예술 프로그램(42)	문화예술 기술을 익혀 일상에 접목함으로써 삶의 질을 높이는 프로그램
		문화예술 향상 프로그램(43)	문화예술적 가치를 추구하며, 창작활동 및 심미적 욕구를 충족하는 프로그램
인문교양 교육 (05)	건강한 생활소양과 인문교양 개발	건강 심성 프로그램(51)	신체적 건강 및 심리적 안정에 필요한 상담 및 활동을 지원하는 프로그램
		생활 소양 프로그램(52)	일상생활에서 갖추어야 하는 소양 및 역할 수행을 지원하는 프로그램
		인문학적 교양 프로그램(53)	인문학적 지식과 경험을 확장할 수 있도록 지원하는 프로그램
시민 참여 교육 (06)	시민 책임성과 지역사회 참여	시민 책무성 프로그램(61)	시민이 갖추어야 할 인권·시민성·공동체 형성을 지원하는 프로그램
		시민 리더 역량 프로그램(62)	공익적 활동을 지원하기 위한 시민활동가 양성 및 역량 강화 프로그램
		시민 참여 활동 프로그램(63)	지역사회 참여와 실천을 목적으로 하는 프로그램

자료: 김진화·고영화(2009) 및 경기도평생교육진흥원(2016), p. 5를 통합함.

이는 평생교육 프로그램이 성인학습자에게 제공될 때 어떠한 목적과 내용으로 제공되는지를 잘 보여주는 것이 장점이다. 그러나 앞선 평생교육과 평생학습의 개념적 차이를 살펴보면서 확인할 수 있듯이 평생학습의 유형을 온전히 이해하기 위해서는 이러한 형식적 체제를 통해 제공되는 교육 프로그램뿐만 아니라, 성인학습자가 자기주도적으로 구성해 가는 다양한 유형의 학습 현상을 포착할 수 있어야 한다.

이러한 평생학습 현상을 포착하기 위한 유형 구분을 1972년 유네스코 보고서 『존재하기 위한 학습: 교육계의 오늘과 내일(Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow)』에서 확인할 수 있다. 이 보고서에서는 학습을 형식학습, 비형식학습, 무형식학습²⁾으로 구분하고 있다. 형식학습은 조직화, 구조화되어 있는 의도적이고 계획적인 학습활동으로 국가인정체제 안에 포함되는 조직적인 교수활동을 의미하며, 비형식학습은 형식학습과 유사하지만 국가의 인증을 받지 않는 교수활동을 의미한다. 마지막으로 무형식학습은 교수자의 계획 및 의도가 없거나 사전에 거의 계획되지 않은 형태로 학습자의 높은 자발성과 주도성을 바탕으로 이루어지는 학습활동을 의미한다.

교육부와 한국교육개발원은 매년 한국 성인의 평생학습 실태를 조사하면서 유럽연합(EU)의 성인교육조사(AES: Adult Education Survey)(Eurostat, 2012)를 바탕으로 다음 [표 2-3]과 같이 형식교육(formal education), 비형식교육(nonformal education), 무형식학습(informal learning)을 구분하여 정의하고 있다.

[표 2-3] 평생학습의 분류

구분	정의	사례
형식 교육 (Formal education)	조직화된 교수활동 중에서 국가학력 체계(NFQ: National Framework of Qualification) 안에 포함된 과정, 즉 '국가인정체제'로서 학력 인정 체제 안에 포함되는 교육	초·중·고등학교 졸업학력(인정)과정, 대학(교), 방송통신대학교, 사이버원격대학, 대학원(석사, 박사), 고등학력 보완교육(학점은행제, 독학학위제 등) 등
비형식 교육	정규교육 이외의 구조화된 학습활동으로, 공식적인 학위나 졸업장 취득을	직장에서 받은 직무연수나 특강, 학원 수강, 대학 평생교육원이나 평생학습관 프로그램 수강, 주민자

2) 평생학습 유형 관련 용어 중 '형식학습' 및 '비형식학습'은 학습과정이나 활동이 교육제공자에 의해 사전에 계획적으로 조직되어 학습자에게 전달된다는 점에서 '교육'의 의미를 강조하여 '형식교육' 및 '비형식교육'으로 호환되어 사용되기도 한다. 본 연구보고서에서는 원문의 용어를 인용한 경우를 제외하고, '형식교육', '비형식교육'으로 통일하여 사용하였다.

구분	정의	사례
(Nonformal education)	우선 목적으로 하지 않으며, 평생교육 기관에서 운영하는 프로그램이나 교육과정을 통해 이뤄지는 교육	치센터나 백화점 문화센터, 복지회관 프로그램 참여, 영농교육, TV 및 인터넷 강의 수강, 학습 동아리, 개인교습 등
무형식 학습 (Informal learning)	강사의 지도 없이 학습자가 자기주도적으로 학습하는 것을 말하며, 학습자의 자발적 혹은 우연한 활동이나 참여를 통해 무언가를 새롭게 배우거나 알게 되는 경험을 포함함	가족, 친구 또는 직장 동료, 상사의 도움이나 조언을 통한 학습, 트위터·페이스북·카페·블로그·밴드 등을 활용한 새로운 정보 습득, 유튜브 등을 활용한 정보 습득, 책이나 전문잡지 등 인쇄 매체를 활용한 지식 습득 등

자료: 교육부·한국교육개발원(2020), pp. 13-14 재구성.

[표 2-3]에서 확인할 수 있는 것과 같이 형식교육과 비형식교육의 구분은 국가가 공식적으로 인정하는 학위 수여 여부로 규정되는 것으로 이해되기도 하지만, 단순히 이를 기준으로만 구분하기는 어렵다. Malcolm 외(2003)는 형식학습과 비형식학습을 목적, 시간, 내용, 전달 방식, 관리 방식을 기준으로 [표 2-4]와 같이 구분하고 있다(강대중, 2019 재인용). 따라서 형식학습과 비형식학습이 구조화된 학습활동이라는 점에서 유사한 특성이 있다고 하더라도 세부적으로 운영되는 방식에서는 차이가 있는 별도의 활동이라고 볼 수 있다.

[표 2-4] 형식학습과 비형식학습의 비교

구분	형식학습	비형식학습
목적	<ul style="list-style-type: none"> • 장기간 • 일반적인 목적 • 학점 수여함 	<ul style="list-style-type: none"> • 단기간 • 특정 영역의 목적 • 학점 수여하지 않음
시간	<ul style="list-style-type: none"> • 장기간 • 다음 단계를 위한 준비 • 전업 학생 	<ul style="list-style-type: none"> • 단기간 • 순환적 • 시간제 학생
내용	<ul style="list-style-type: none"> • 표준화된 교육과정 • 입학 조건을 갖춘 사람만 허가 	<ul style="list-style-type: none"> • 개인화된 내용 • 입학 조건은 학습자가 결정
전달 방식	<ul style="list-style-type: none"> • 기관 중심 • 교수자 중심 	<ul style="list-style-type: none"> • 환경 중심 • 학습자 중심

구분	형식학습	비형식학습
	<ul style="list-style-type: none"> • 사회 환경으로부터 고립됨 • 경직된 체제 • 자원의 집중 	<ul style="list-style-type: none"> • 공동체 기반, 활동 중심 • 유연한 체제 • 자원의 절약
관리 방식	<ul style="list-style-type: none"> • 외부 관리 • 위계적 	<ul style="list-style-type: none"> • 자기 관리 • 민주적

자료: Malcolm et al.(2003), p. 20; 강대중(2019), p. 469에서 재인용.

정리하면, 평생학습은 형식과 운영 방식에 따라 크게 형식교육, 비형식교육, 무형식학습으로 구분할 수 있으며, 더불어 이러한 학습활동을 통해 제공되거나 학습자가 습득하게 되는 학습 영역은 크게 기초문해교육, 학력보완교육, 직업능력교육, 문화예술교육, 인문교양교육, 시민참여교육으로 구분할 수 있다. 그리고 이러한 구분은 상호의존적인 유형 구분일 수 있다. 즉, 형식교육과 비형식교육을 이러한 6대 영역으로 유형화할 수 있고, 무형식학습 역시 학습자의 자기주도적 학습이라 하더라도 해당 학습자의 학습 영역에 따라 6대 영역으로 분류할 수 있을 것이다.

2 평생학습의 정책과 성과

가. 평생학습 정책 배경과 현황

1) 평생학습 정책 배경

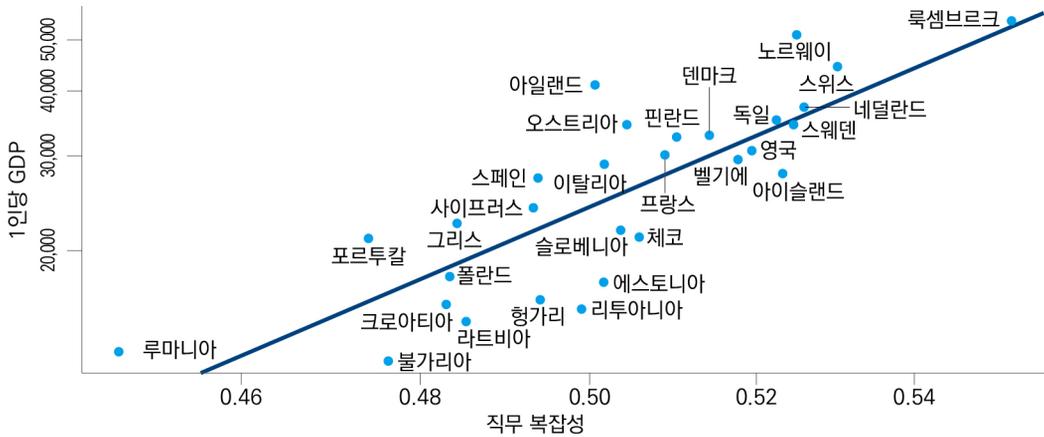
평생교육은 다양한 국제기구의 권고를 바탕으로 전 세계 국가의 핵심 교육정책으로 자리매김하였다. 1965년 유네스코의 성인교육발전위원회에서 평생교육 보고서가 발표된 이후, 1970년 유네스코는 평생교육을 ‘세계 교육의 해(International Year of Education)’의 이념으로 채택하였으며, 1972년에는 『존재를 위한 학습(Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow)』 보고서를 통해 평생교육이 앞으로 모든 국가의 미래 교육정책에 중심개념이 되어야 한다고 주장하였다(Faure et al., 1972, pp. 181-182). 1996년에는 EU가 평생학습의 해(Year of Lifelong learning)를 제창하였고, OECD가 모든 사람을 위한 평생학습(Lifelong Learning for all) 보고

서에서 학령기 아동의 학교교육뿐 아니라 전생애 모든 사람의 가정, 직장, 지역사회와 같은 학교 외 공간에서의 평생학습을 강조했다(OECD, 1996).

이렇듯 다양한 국제기구에서 평생학습의 중요성을 언급하는 이유는 무엇보다 인간의 기본권으로서 평생에 걸쳐 교육을 받을 권리가 있기 때문이다. 그러나 이와 함께 중요하게 언급되어야 하는 부분은 현대사회에서의 급격한 산업구조 변화이다. 4차 산업혁명의 시대로 대표되는 현대사회에는 급격한 변화로 학령기 정규교육만으로 노동시장에서 요구하는 지식과 기술 수준을 유지하기가 사실상 불가능하며, 경력이동은 더욱 빈번해질 것이다. 즉, 이제 인생 2모작, 인생 3모작이 일상화될 것이며, 이를 위해서는 지속적인 학습이 요청된다.

산업사회의 변화에 따라 일자리 특성이 변화하고 있다. 인공지능의 등장과 로봇의 고도화는 단순 반복적인 업무를 기계가 대체하는 자동화 현상을 발생시키고 있다. OECD(2019)는 OECD 국가들의 평균 일자리 중 약 15%가 자동화로 대체될 매우 큰 위험에 처해 있으며, 자동화에 의해 의미 있는 영향을 받게 될 직업이 약 46%라고 언급하였다.

따라서 직무 자동화의 위험이 증가할수록 평생학습을 통해 직무 자동화 위험이 적은 직업군으로 이동할 수 있도록 지원하는 평생학습의 중요성이 커지고 있다. 더불어 이러한 평생학습의 요청이 일자리의 변화로 더욱 고도화되고 있다는 특성도 있다. 즉, 기존의 취업·이직을 위한 학습이 단순한 기능 및 기술에 대한 학습으로 가능하였다면, 앞으로의 사회 직무는 더욱 복잡성이 증가하는 상황에 놓이게 되었다. 특히 이러한 변화는 국가의 발전과 밀접한 관련을 맺게 되는데, 박병영 외(2019)는 Patt(2015)의 연구결과를 인용하며 일과 노동시장의 변화와 함께 경제발전이 따른 직무 복잡성이 증가한다는 점에서도 평생학습의 중요성이 강조된다고 언급하였다(그림 2-1). Patt(2015)의 연구 결과에서 확인할 수 있는 것과 같이 유럽 국가를 대상으로 각국의 직무 복잡성 정도와 1인당 국민 소득의 상관관계를 살펴보면 정적인 상관관계가 확인된다. 따라서 국가 및 개인 차원의 지속적인 성장을 위해서는 직무 복잡성이 높은 지식 및 역량을 개발할 수 있는 평생학습이 요청된다고 볼 수 있다.

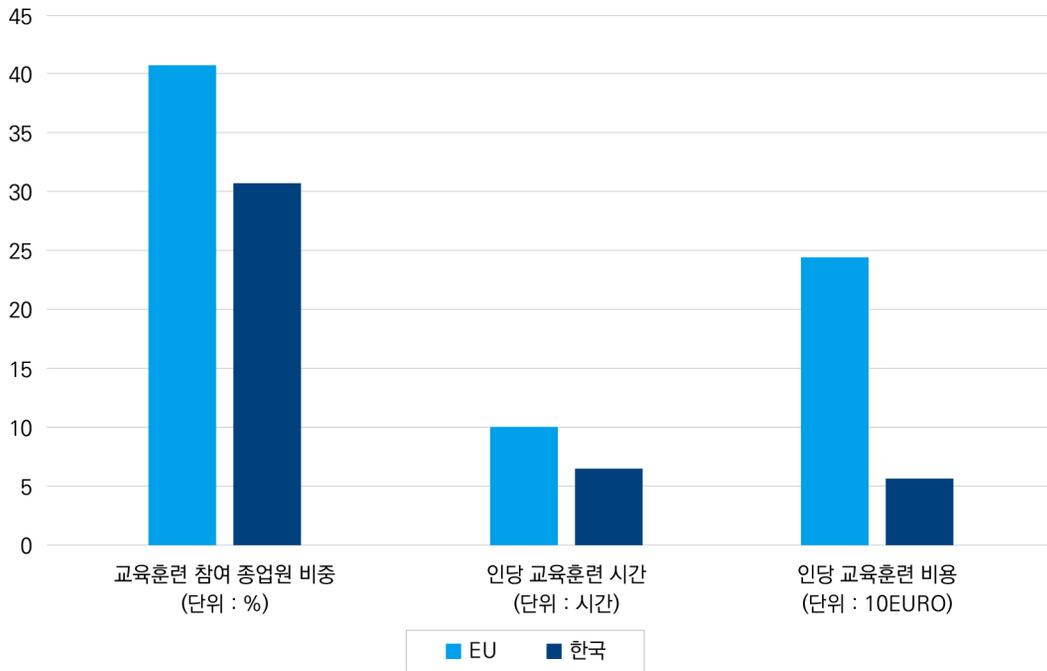


자료: Patt(2015), Wiederhold(2015), 박병영 외(2019), p. 20에서 재인용.

[그림 2-1] 경제발전과 직무 복잡성

더불어 직무 자동화와 이로 인한 직무 복잡성의 증가는 단순히 국가 및 개인 수준의 경제적 성장에만 관계되는 것이 아니라, 개인 간의 불평등을 재생산한다는 데 큰 위험이 있다. 국제노동기구(ILO, 2018)는 디지털화 비용이 감소할수록 일자리 소멸이 가속화되고 불평등이 증가한다고 경고하였다. 즉, 교육의 마태효과(Matthew effect)(Pallas, 2003)로 인해 생애 초기에 교육을 더 많이 받은 사람일수록 앞으로 더 많은 평생학습에 참여하게 되는데, 이 경우 생애 초기의 적은 교육 참여는 직무 복잡성이 낮은, 즉 직무 자동화 위험이 큰 직업을 가질 확률을 높게 되고, 이는 교육에 의한 불평등으로 확대되며, 평생학습 참여의 불평등으로 이어지는 연쇄적 문제를 발생시킨다.

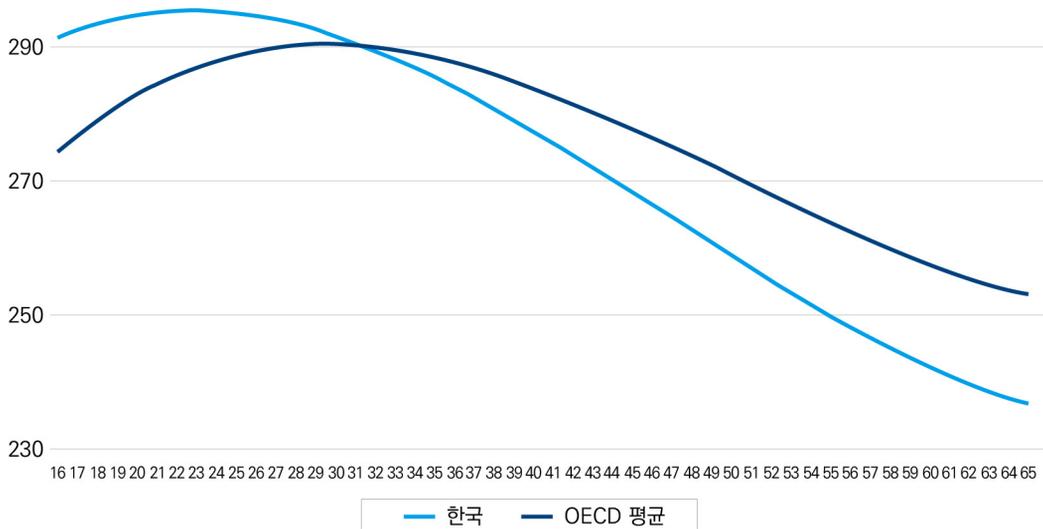
따라서 평생학습 참여의 확대는 산업구조의 변화에 대한 적응, 국가의 지속 가능한 성장 지원, 사회적 불평등 해소의 측면에서 중요한 정책과제로 연계된다고 볼 수 있다. 그러나 우리나라는 다음 [그림 2-2]에서 확인할 수 있는 것과 같이 선진국에 비해 평생학습에 참여하는 비율과 재직자의 교육훈련에 투자하는 비율이 낮은 편이다(반가운 외, 2018).



자료: 고용노동부(2015), 반가운 외(2018), p. 88, p. 96, p. 105 내용 재정리.

[그림 2-2] EU 대비 한국의 교육훈련 현황

이러한 경향으로 인해 성인의 평생학습 부족은 결국 30대 이후 역량 저하로 연결된다. 국제성인역량조사(Programme for the International Assessment of Adult Competencies: PIAAC) 자료를 바탕으로 우리나라 성인의 연령별 역량 수준을 OECD 국가 평균과 비교해 보면([그림 2-3]) 10대에서 20대에 이르기까지는 우리나라 성인의 역량 수준이 OECD 국가 평균에 비해 높지만, 30대 이후에는 역량 수준이 OECD 국가 평균에 미치지 못하는 것으로 나타난다(반가운 외, 2019).



자료: OECD, PIAAC 원자료, 반가운 외(2019), p. 186에서 재인용.

[그림 2-3] OECD 국가 대비 연령별 역량 수준 변화

따라서 세계적으로 산업 환경의 변화에 따른 자동화와 그로 인한 직무 복잡성의 증가로 인해 성인의 안정적 삶을 위한 평생학습의 중요성이 커지고 있다. 특히 이러한 환경의 변화는 국가 및 개인 수준의 경제적 성장에만 영향을 미치는 것이 아니라 사회 불평등을 초래한다는 점에서 중요성이 더욱 크다고 볼 수 있다. 특히 우리나라는 선진국에 비해 평생학습 참여도가 낮으므로 우리나라의 맥락에서 평생학습의 중요성이 더욱 강조될 필요가 있다.

2) 평생학습 정책 현황

우리나라 「헌법」에서 평생교육의 필요성을 언급하고 있는 것에서 알 수 있듯이 정부 차원에서 평생학습을 활성화하기 위한 정책이 수립되어 추진되고 있다. 현재 우리나라의 평생교육 추진 기구의 관계를 살펴보면 다음 [그림 2-4]와 같다. 교육부를 중심으로 하는 행정기구와 함께 평생교육진흥위원회와 같은 심의·협의기구, 국가평생교육진흥원과 같은 전담 기구가 대통령 직속 위원회와 법률을 기반으로 있으며, 다양한 교육시설, 고용지원기관, 복지관이 함께 평생학습을 추진하기 위한 네트워크를 구성하고 있다.



자료: 이희수 외(2017), 교육부·국가평생교육진흥원(2021), p. 49에서 재인용.

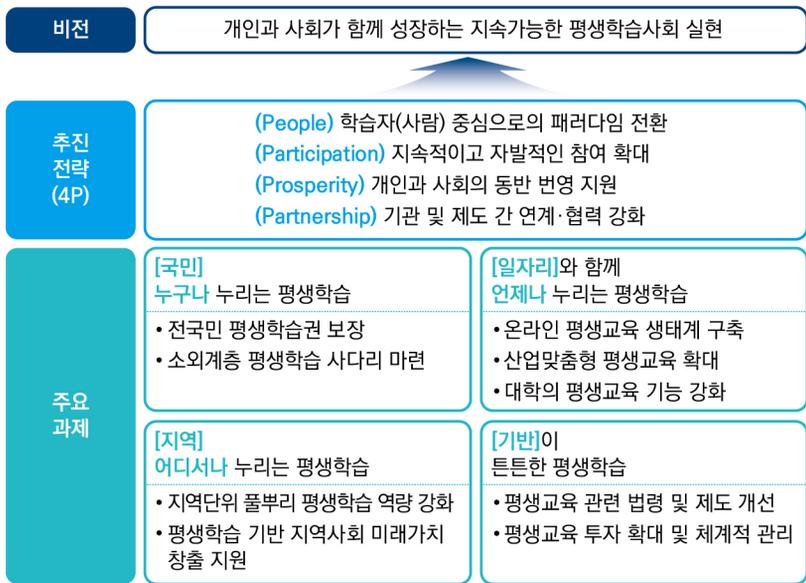
[그림 2-4] 평생교육 추진도

따라서 우리나라는 평생학습을 활성화하기 위한 다양한 분야의 기관 및 기구가 참여하고 있어 해당 정책이 매우 복잡한 양상을 보인다. 이를 분류하면 크게 세 가지로 구분할 수 있는데, 첫째는 우리나라의 평생학습 기본 정책 방향으로, 이는 「평생교육법」의 제2장을 근거로 5년마다 교육부 장관에 의해 수립되는 ‘평생교육진흥기본계획’에서 드러난다. 둘째, 국가평생교육진흥원의 추진 정책으로 「평생교육법」 제3장에 근거하여 설립된 평생교육진흥과 관련된 업무를 지원하는 기관인 국가평생교육진흥원의 추진 전략이 있다. 마지막으로, 그 외에 각 정부 부처에서 자체적으로 평생학습을 촉진하기 위한 목적으로 시행되는 다양한 정책이 있다. 이를 각각 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 2018년에 수립된 「제4차 평생교육진흥 기본계획(안)(2018~2022)」에서 정부는 [그림 2-5]와 같이 우리나라 평생교육의 비전으로 “개인과 사회가 함께 성장하는 지속가능한 평생학습사회 실현”을 제시하고, People[학습자(사람) 중심의 패러다임 전환], Participation(지속적이고 자발적인 참여 확대), Prosperity(개인과 사회의 동반 번영 지원), Partnership(기관 및 제도 간 연계 협력 강화)으로 이루어진 4P 추진 전략을 수립하였다. 이러한 전략 아래 ‘국민 누구나 누리는 평생학습’, ‘일자리와 함께 언제나 누리는

평생학습’, ‘지역 어디서나 누리는 평생학습’, ‘기반이 튼튼한 평생학습’의 네 가지 영역 주요 과제 19개를 제시하였다.

이러한 기본계획에서 확인할 수 있는 바는 다음과 같다. 첫째, 현재 우리나라의 평생학습 정책은 전 국민을 대상으로 하며, 재직자 등 성인의 자발적인 평생학습과 다양한 유형의 학습자 여건에 맞는 맞춤형 학습을 지원하며, 소외계층의 평생학습을 지원하기 위한 정책을 구현하고 있다. 둘째, 우리나라의 평생학습 정책은 국민의 일과 밀접하게 연계하고자 하며, 산업사회의 변화에 따라 K-MOOC 등 온라인 평생학습 생태계를 구축하며, 산업 맞춤형 평생교육을 추진하고 있다. 특히 성인의 안정적 삶을 지원하기 위한 대학의 평생교육 기능 강화를 함께 추진하고 있다는 점이 특징이다. 셋째, 지역 단위 평생교육 활성화에 초점을 맞추고 있으며, 지역의 자생적인 평생학습 역량을 강화함으로써 지역 단위의 자발적인 평생교육을 추진하고 있다. 마지막으로, 평생교육 관련 법령 및 통계의 정비, 추진 체계의 내실화, 국제협력, 투자 확대 등을 통해 평생교육의 기반을 강화하기 위해 노력하고 있다. 즉, 우리나라 평생학습 정책의 기본 방향을 정리하면 크게 전국민, 일자리, 지역사회, 기반으로 주요 키워드를 정리할 수 있다.



자료: 교육부(2018), p. 9.

[그림 2-5] 제4차 평생교육진흥 기본계획 기본 방향

다음으로, 이상의 평생교육진흥 기본계획을 실현하기 위한 핵심 기관으로서 국가평생교육진흥원은 다양한 정책을 펼치고 있다. 이를 정리하면 다음 [표 2-5]와 같다.

[표 2-5] 국가평생교육진흥원 주요 사업

사업명	주요 내용
지역 평생학습 활성화	지역평생학습 체제 구축(시·도평생교육진흥원, 평생학습도시, 행복학습센터 구축)을 통한 촘촘한 평생교육 추진 체제 구축 및 운영 안정화 유도
매치업(Match 業) 프로그램	신산업 분야의 직무능력 향상을 희망하는 대학생, 구직자, 재직자 등을 위한 산업 맞춤형 단기 직무능력 인증 과정으로 해당 분야 대표 기업이 과정 이수자를 대상으로 직무능력을 인증하는 프로그램
평생교육 바우처 지원	학습자가 본인의 학습 요구에 따라 자율적으로 학습활동을 결정하고 참여할 수 있도록 학습 비용을 지원
대학의 평생교육 체제 지원 사업	선취업 후진학을 활성화하고, 성인학습자 친화적 고등교육 학사 체제 마련을 위해 평생교육 단과대학 지원 사업과 평생학습 중심 대학 지원 사업을 통합·개편
평생교육사 자격제도 운영	평생교육사 자격증 교부, 평생교육사 전문 역량 강화를 위한 연수 운영 등 국가 평생교육의 전문가로서 평생교육사를 양성
국가평생학습포털 '늘배움'	국민이 언제 어디서나 원하는 평생학습 기회를 누릴 수 있도록 개인 맞춤형 평생학습 서비스를 제공
평생학습계좌제	국민의 다양한 학습 경험을 온라인 학습계좌에 누적·관리하고, 이를 학력·자격 인정과 연계하거나 고용 정보로 활용함으로써 학습 이수 결과에 대한 사회적 인정 및 활용 기반을 확대하기 위한 제도
학점은행제	학교에서만 아니라 학교 밖에서 이루어지는 다양한 형태의 학습 및 자격을 학점으로 인정받고, 학점이 누적되어 일정 기준을 충족하면 학위 취득이 가능한 제도
독학학위제	국가에서 실시하는 학위 취득 시험에 합격한 독학자(獨學者)에게 학사학위를 수여함으로써 평생교육의 이념을 구현하고 개인의 자아 실현과 국가 사회의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 하는 제도
한국형 온라인 공개 강좌 (K-MOOC)	K-MOOC은 남녀노소 누구에게나 열려 있는 고등교육 기반 공개 강좌 운영 서비스로서 우리 국민의 평생학습 기회 확대를 통해 다양한 학습 요구에 부응하는 것은 물론 고등교육의 혁신에 기여
성인문해교육 지원	비문해·저학력 성인 대상 성인문해교육 프로그램 지원, 초·중학교 학력 인정 제도 구축 등을 통해 국민 행복 실현을 위한 교육 기회를 제공
검정고시 프로그램 운영 지원	저학력 학습자의 학력보완교육 기회 확대를 통한 학습 성장 지원: 검정고시 프로그램 운영 지원, 검정고시 운영의 활성화 지원, 검정고시 네트워크 강화

사업명	주요 내용
학부모 자녀 교육 역량 강화	학부모의 자녀 교육 역량을 강화하고 건전한 학교 참여 활동을 고양하기 위해 학부모 교육 자료 개발, 온·오프라인 연수과정 운영, 우수 사례 발굴 및 정책 개발 등을 수행
다문화교육 활성화 지원	다문화학생 중심의 맞춤형 교육 지원과 다문화사회에 대한 인식을 제고하기 위한 사업
장애 대학생 교육활동 지원	장애 대학(원)생의 고등교육활동에 필요한 각종 편의 지원을 통한 학습 효과 증대 및 고등교육 기회 확대에 기여
학교협동조합 중앙지원센터	학교를 기반으로 공통의 경제적·사회적·문화적·교육적 필요와 욕구를 충족시키고자 학생, 교직원, 학부모, 지역 주민 등이 자발적으로 결성한 협동조합기본법상 협동조합의 교육적 실천력 향상 지원
장애 대학생 원격수업 수강 지원 사업	포스트 코로나 시대 비대면·원격수업 활성화에 따른 장애학생지원센터에 보조공학기기 지원 체계를 구축하여 장애 대학생의 학습 효과 증대 및 고등교육 기회 확대에 기여
대학 평생교육원 강좌 개설 지원	강사법 시행(2019. 8. 1.) 등에 따라, 대학 내 강의 기회를 얻지 못한 강사 및 신진 연구자 등에게 대학 평생교육원 강의 기회를 제공함으로써 학문 생태계 보호·육성, 대학 평생교육 활성화 지원에 기여

*자료: 국가평생교육진흥원 홈페이지(<https://www.nile.or.kr>).

이상에서 볼 수 있는 바와 같이 국가평생교육진흥원은 평생교육 프로그램 개발 지원, 평생교육사를 포함한 평생교육 종사자 양성 및 연수, 평생교육기관 간 연계 체제 구축, 시·도 평생교육진흥원 지원, 평생교육 종합 시스템 구축 및 운영, 학점 또는 학력 인정에 관한 사항, 학습 계좌의 통합 관리 및 운영, 문해교육 관리 및 운영, 법령에 따라 다양하게 위탁받은 업무 등을 수행하고 있다. 이와 더불어 평생교육진흥위원회가 심의하는 기본계획 수립도 지원하고 있다(교육부·국가평생교육진흥원, 2021).

마지막으로, 국가평생교육진흥원이 추진하는 평생학습 정책 이외에 각 정부 부처에서 자체적으로 평생학습을 촉진하기 위한 목적으로 시행하는 다양한 정책이 있다(채창균 외, 2021). 이를 정리하면 다음 [표 2-6]과 같다.

[표 2-6] 정부 부처의 평생학습 관련 정책

부처	사업명	주요 내용
고용노동부	중소기업 탐방 프로그램	청년들에게 다양한 직업 세계 및 산업 현장에 대한 체험 기회를 제공하고, 우수한 중소·강소기업에 대한 정보 제공을 통해 중소기업 인력 미스매치 해소 및 노동시장으로의 조기 진입 유도
	청년취업아카데미	기업·사업주 단체 등 운영 기관이 대학과 협력하여 대학(원) 졸업(예정)자를 대상으로 산업계 수요에 적합한 교육·훈련과정을 제공
	일·학습 병행 운영·지원	기업이 청년 등을 채용한 후 NCS 기반으로 업무 현장 및 사업장 외에서 훈련을 실시하고 평가를 통해 자격을 주는 새로운 교육훈련제도
	지역·산업 맞춤형 인력 양성 사업	지역인적자원개발위원회(RSC)의 지역 내 훈련 수요·공급 조사를 토대로 공동훈련센터에서 지역 내 구직자(채용 예정자), 재직자를 대상으로 훈련 실시 및 채용 지원
	산업계 주도 청년 맞춤형 훈련	청년층(청년 구직자, 재직자 등)을 주요 대상으로 산업계·기업 수요를 반영한 훈련을 제공하여 양질의 일자리를 얻을 수 있도록 산업별 협력단체와 산업형 공동훈련센터가 함께 훈련 수요 조사부터 과정 설계, 훈련 실시까지 수요자 맞춤형으로 운영하여 인력 미스 매칭을 해소
중소벤처 기업부	기술사관 육성 사업	특성화고-전문대 연계 교육과정(2+2년)을 통해 숙련된, 중소기업 현장 기술인력의 체계적 양성 및 중소기업 취업 연계
	산학 맞춤 기술인력 양성 사업	중소기업 수요가 반영된 맞춤형 현장 교육(전문대)을 통해 중소기업에서 즉시 근무 가능한 우수 인재를 양성한 후 취업을 지원
	중소기업 계약학과	중소기업 근로자 및 채용 예정자를 대상으로 한 학위과정 운영을 통해 중소기업 인력 유입 촉진 및 장기 재직을 유도
산업통상 자원부	지역 전문가 양성 및 공급	내수 및 수출 초보 기업의 글로벌 시장 진출 확대를 위해 주요 수출 지역별 필요 역량을 갖춘 무역 전문인력을 양성하여 공급하고, 아울러 청년 취업 및 일자리 창출을 지원
문화체육 관광부	체육 분야 인턴십 지원 사업	스포츠산업 현장 실무 경험을 통한 전문인력 양성 및 일자리 창출 도모
	실무 맞춤형 전문인력 양성 사업	스포츠산업 수요 맞춤형 전문인력 양성
해양수산부	어업인 교육훈련 및 기술 지원	교육부의 특성화 전문계고 육성 계획 확정(2007. 4.)에 따라 수산계 고등학교 특성화 사업을 추진
행정안전부	기업 재해 경감활동 전문인력 양성	기업의 재해경감활동 지원을 위한 전문인력 양성

부처	사업명	주요 내용
	재난 관리 전문인력 양성	지진방재 분야의 상대적으로 낮은 관심도를 제고하여 저변 확대 기반을 구축(지진방재 분야의 체계적 교육과정을 통해 석·박사급 전문인력 양성)
환경부	생물자원 전문인력 양성 사업	생물자원 분야 전문인력 수요 증가에 따라 체계적인 인력 양성
국토교통부	스마트시티 혁신 인재 육성	스마트시티 산업 활성화와 해외 진출을 이끌 핵심 전문인력(석·박사급) 양성 및 대학 내 창업 활동 지원
	공간 정보 전문인력 양성 사업	산업 현장에서 필요한 실무 기술과 창의, 융·복합 능력을 교육하여 인력 수요에 능동적이고 유연하게 대응함으로써 공간 정보 분야의 인력 불균형 문제를 해소
	항공전문인력 양성	항공조종인력 및 항공정비 기초인력을 체계적으로 양성하여 항공산업 발전에 필요한 전문인력 수요에 부응하고, 좋은 일자리를 창출
과학기술정보통신부	혁신성장 청년 인재 집중 양성	졸업 예정자·취업 준비자 대상 산업 맞춤형 프로젝트 수행과 실무 교육훈련으로 4차 산업혁명 분야 일자리 미스매치 해소

자료: 채창균 외(2021), pp. 37-80 재구성.

[표 2-6]에서 확인할 수 있는 바와 같이 정부 각 부처는 해당 분야 산업에 요구되는 전문인력을 양성하기 위한 다양한 인력 양성 사업을 추진하고 있다. 특히 주목할 만한 것은 고용노동부와 중소벤처기업부의 산업 연계형 인력 양성 사업이라고 할 수 있다. 이들은 산업계 및 기업의 수요를 반영한 다양한 인재 육성 프로그램을 진행하고 있으며, 학습자의 취업으로 성과를 달성하기 위해 노력하고 있음을 알 수 있다.

이상의 우리나라 평생학습 정책을 정리하면 다음과 같다. 현재 우리나라는 전국민이 어디서나 평생학습에 참여하여 일을 기반으로 하는 안정적인 삶을 살 수 있도록 지원함으로써 일자리 및 성장 잠재력 확충, 양극화 해소, 국민의 학습 기본권 보장을 통해 전반적인 삶의 만족도를 제고하는 것을 목표로 기본계획을 수립하고 있다(교육부, 2018). 이러한 기본계획 아래 국가평생교육진흥원을 중심으로 다양한 평생학습 체제 구축을 위한 정책이 실행되고 있으며, 그 외 각 부처를 중심으로 해당 분야 산업의 인력 수요에 대응하기 위한 인재 육성 정책이 실행되고 있다. 따라서 이희수 외(2017)의 평생교육 추진도에서 확인할 수 있는 것과 같이 다양한 행정기구, 심의·협의기구, 전담기구 및 협력기구의 네트워크를 통해 촘촘한 평생학습 체제를 구축하고 있다고 볼 수 있다.

나. 평생학습 참여 및 성과

1) 평생학습 참여 현황

우리나라 성인의 평생학습 참여는 그와 관련된 한국교육개발원의 ‘평생학습 개인 실태 조사’가 시작된 2007년에 비해 비약적으로 증가하였다. 다음 [그림 2-6]에서 확인할 수 있는 것과 같이 2007년 29.8%에 비해 2020년 42.1%로 약 12%p가 증가하였다. 특히 학위를 목적으로 하는 형식교육 참여가 5.7%에서 1.6%로 감소한 데 비해 비형식교육 참여가 26.4%에서 41.3%로 증가하였다는 점에 큰 의의가 있다. 왜냐하면 비형식교육은 직장에서 이루어지는 직업훈련과 평생교육기관에서 운영되는 프로그램을 포함하고 있으므로 실질적인 직업능력 향상을 위한 목적으로 평생학습에 참여하는 비율이 증가하고 있음을 의미하기 때문이다. 실제로 비형식교육 프로그램 중에서 현재 혹은 차후 희망 직업과 관련된 목적, 즉 취업, 이직, 창업 목적, 일에 필요한 기능 습득 목적, 성과급·연봉 등 소득 증대, 고용안정을 목적으로 평생학습에 참여하는 비율이 2007년 10.5%에 비해 2020년 23.0%로 약 12.5%p 상승하였다(교육부·한국교육개발원, 2020).



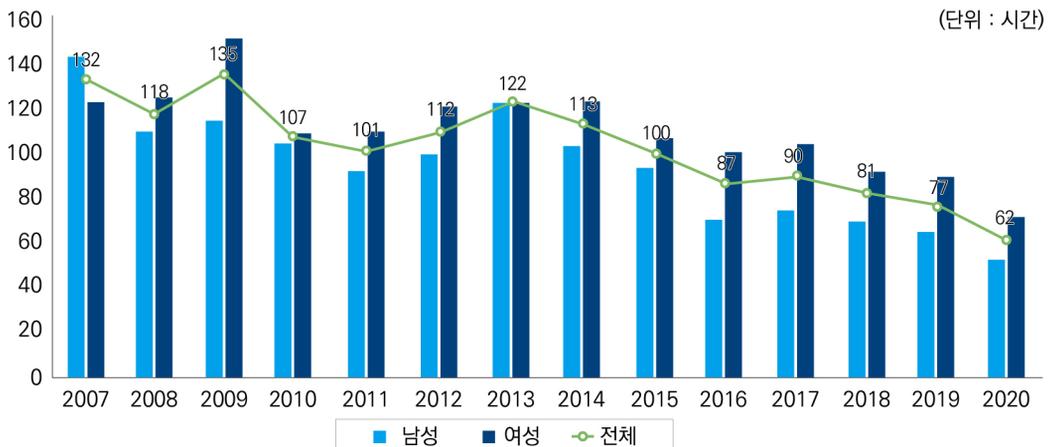
자료: 교육부·한국교육개발원(2020), p. 32.

[그림 2-6] 평생학습 참여율 변화 추이

그러나 이러한 지표의 상승이 우리나라 성인의 평생학습 참여의 실질적인 증가세를 보여 준다고 해석하기에는 한계가 있다. 왜냐하면 우리나라 성인이 학습을 위해 투자하는 시간의 절대량이 적기 때문이다. 일례로 통계청 「생활시간조사」의 2019년 원자료를 활

용하여 성인의 시간 활용 배분에 관해 분석한 남재욱(2021)에 따르면, 성인은 하루 24시간 중 수면, 식사, 개인 건강관리 등을 위한 개인 유지에 11.7시간, 일을 위해 5.1시간, 가사·돌봄을 위해 2.4시간, 여가를 위해 4.6시간을 활용하는 반면에 학습을 위해서는 0.3시간만을 투자하는 것으로 나타났다. 특히 학습에 대한 비투자는 연령이 높아질수록 그 경향이 강해지는 것으로 나타났다. 19세의 경우 하루 중 2.3시간, 20~29세는 1.1시간을 투자하는 데 비해 30~39세는 0.3시간, 40세 이후 집단은 모두 0.1시간만을 투자하는 것으로 나타났다.

「2020 한국 성인의 평생학습실태」(교육부·한국교육개발원, 2020) 결과에서도 이러한 경향이 나타나는데, 앞서 살펴본 것과 같이 비형식교육에 대한 성인의 참여율은 증가하였으나, 다음 [그림 2-7]에서 확인할 수 있는 것과 같이 1년 중 비형식교육에 참여하는 시간은 2007년 132시간에서 2020년 62시간으로 계속 줄어들고 있다. 또한, 1인당 연간 평생학습 자기부담학습비 투자가 2007년 143만 원에서 2020년 39만 원으로 2007년 대비 약 73%p 감소하였다. 비록 성인의 평생학습에 대한 정부 및 기관의 투자 비율이 증가하였기 때문에 발생한 감소라고 가정한다 하더라도 실질적인 평생학습 참여 시간의 감소에 비추어 볼 때 여전히 평생학습에 대한 성인의 실질적인 참여가 증가하였는지는 의문이 남을 수밖에 없다.



자료: 교육부·한국교육개발원(2020), p. 36.

[그림 2-7] 비형식교육 참여 시간 변화 추이

따라서 우리나라의 평생학습 참여 실태에서 보이는 문제점은 평생학습 참여율의 증가에도 불구하고 절대적인 평생학습 참여 시간이 적고 비형식교육에 대한 개인의 시간 및 비용의 투자가 감소하고 있어 실질적인 평생학습 참여 확산을 이루어 내지 못하였다는 데 있다. 또한, 앞서 살펴본 것과 같이 현대사회의 산업 환경 변화로 발생하는 불평등 확대의 관점에서 볼 때, 평생학습 참여의 불평등이 발생하고 있다는 점에서 더욱 큰 한계가 있다.

2) 노동시장 취약계층의 평생학습 참여 현황

「2020 한국 성인의 평생학습실태」(교육부·한국교육개발원, 2020)에서 살펴볼 수 있는 것과 같이(표 2-7 참조) 평생학습 참여율이 높은 집단은 학력이 높고, 고용 형태상 상용근로자이며, 월 가구 소득이 높은 집단이다. 구체적으로, 형식교육과 비형식교육을 모두 포함하는 전체 참여율을 기준으로 하면 대졸 이상 집단(51.5%)이 중졸 이하 집단(28.4%)에 비해 약 1.8배 많이 참여하며, 상용근로자 집단(53.4%)은 비임금근로자(32.1%)와 임시 및 일용근로자(33.9%)에 비해 약 1.7배 더 참여한다. 또한 가구 월 소득이 500만 원 이상인 집단(45.4%)이 150만 원 미만 집단(29.7%)에 비해 약 1.5배 더 많이 참여한다. 즉, 학력이 높을수록, 안정된 고용 상태일수록, 월 가구 소득이 높을수록 더 많이 평생학습에 참여하고 있다. 특히 이러한 차이는 직업 관련 목적으로 참여하는 평생학습 프로그램에서 더 크게 나타난다. 대졸 이상 집단은 중졸 이하 집단에 비해 약 3.5배, 상용근로자 집단은 비임금근로자나 임시 및 일용근로자 집단에 비해 약 2.3배, 500만 원 이상 가구 소득 집단은 150만 원 미만 가구 소득 집단에 비해 약 3.2배 더 많이 직업 관련 목적으로 평생학습 프로그램에 참여하는 것으로 나타났다. 이는 현재 사회경제적 지위가 더 높은 집단이 평생학습에 많이 참여하고 있으며, 특히 그 격차가 직업 관련 목적으로 참여하는 평생학습에서 더 큰 차이로 나타난다는 것을 보여 준다. 따라서 현재 평생학습 참여의 불평등이 발생하고 있으며, 이 차이는 직업능력의 개발 측면에서 더 크게 발생하고 있다고 이해할 수 있다.

[표 2-7] 학력, 고용 형태, 가구 월 소득에 따른 평생학습 참여율

(단위: %)

학력별			고용형태별			가구 월 소득별		
구분	참여율		구분	참여율		구분	참여율	
	전체	직업 관련		전체	직업 관련		전체	직업 관련
중졸 이하	28.4	8.5	비임금근로자	32.1	15.7	150만 원 미만	29.7	8.1
						150만~300만 원	30.1	12.2
고졸	31.4	13.4	임시 및 일용근로자	33.9	15.6	300만~500만 원	38.2	19.0
						500만 원 이상	45.4	24.6
대졸 이상	51.5	30.0	상용근로자	53.4	36.2			

자료: 교육부·한국교육개발원(2020), p. 48 재구성.

따라서 평생학습이 포용적 사회 구현을 위해 중요한 의미를 갖고 있음에도 불구하고, 실제 평생학습 참여율을 확인해 보면 비취약계층에 비해 취약계층의 평생학습 참여율이 낮은 상황이라고 볼 수 있다. 「2020년 한국 성인의 평생학습실태조사」(교육부·한국교육개발원, 2020)에 따르면 월평균 가구 소득을 총가구원 수로 나눈 값을 기준으로 중위소득 50% 이하 구간 취약계층의 평생교육 참여율은 27.4%로 비취약계층의 40.4%에 비해 13%p 낮은 것으로 나타났다(교육부·국가평생교육진흥원, 2021).

[표 2-8] 평생학습 참여율(취약계층별)

(단위: %)

구분	영역별		
	전체(형식·비형식)	형식교육	비형식교육
전체	40.0	1.4	39.3
취약계층	27.4	1.4	26.6
비취약계층	40.4	1.4	39.8

자료: 교육부·한국교육개발원(2020), 교육부·국가평생교육진흥원(2021), p. 85에서 재인용.

평생학습 참여에 영향을 미치는 요소에는 경제적 취약성만 있는 것은 아니다. 학습자가 지니는 인구통계학적 특성이 평생학습 참여율에도 영향을 미친다. 가장 대표적으로 여성의 평생학습 참여에 중요한 영향을 미치는 것은 자녀의 유무와 육아 형태라고 할 수

있다. 즉, 자녀가 있고 육아에 도움을 받을 수 없는 상황의 여성은 경력단절을 경험할 확률이 높는데, 이는 동시에 평생학습 참여에도 부정적인 영향을 미치게 된다. 교육부와 한국교육개발원(2020)에 따르면, 자녀가 없는 경우 평생학습 참여율이 48.2%인 데 비해 자녀가 있으면 참여율이 37.2%로 약 11.0%p 하락하고, 미취학 자녀를 양육중인 경우에는 친지 도움(46.5%)을 받거나 보육시설(45.9%)에 맡기는 경우가 육아도우미의 도움(37.6%)을 받거나 주부가 육아를 전담하는 경우(40.5%)보다 평생학습 참여율이 높은 것으로 나타났다. 이는 대표적인 노동시장 취약계층인 경력단절 여성이 경력단절에 처하게 되는 주요 이유가 결혼, 임신 및 출산, 가족 돌봄, 미취학 자녀 양육임을 고려할 때(엄경애·양성은, 2010), 중요한 의미를 지니는 결과라 할 수 있다.

성인학습자가 어떠한 맥락에 처했는가에 따라 평생학습 참여율이 달라지는데, 인구사회학적 특성에 따른 평생학습 프로그램 불참 요인을 살펴보면, [표 2-9]와 같다. 2017년부터 2020년까지 교육부와 한국교육개발원에서 수행한 「한국 성인의 평생학습 실태」조사 결과와 교육부와 국가평생교육진흥원의 「2020 평생교육백서」에서 제시한 자료를 종합하면, 직장 업무로 인한 시간 부족, 가까운 거리에 교육훈련기관이 없어서, 가족 부양에 따른 시간 부족, 동기·자신감 부족, 학습비가 비싸서, 교육에 대한 정보가 부족해서가 상위 6개 불참 원인으로 나타났다. 집단별로 보면 남성과 여성을 비교하였을 때 남성이 여성에 비해 직장 업무로 인한 시간 부족으로 평생교육에 불참하는 비율이 24.3%p 높은 데 비해 여성은 가족 부양에 따른 시간 부족으로 평생학습에 불참하는 비율이 남성에 비해 12.5%p 높았다. 그리고 농어촌 지역 거주자는 가까운 거리에 교육훈련기관이 없어서 불참하는 비율이 대도시나 중소도시에 비해 각각 10.7%p, 12.2%p 높았다.

[표 2-9] 인구사회학적 특성에 따른 평생학습 불참 요인(상위 6위)

(단위: %)

구분	직장 업무로 인한 시간 부족	가까운 거리에 교육훈련 기관이 없어서	가족 부양에 따른 시간 부족	동기· 자신감 부족	학습비가 비싸서	교육에 대한 정보가 부족해서
2017	54.1	15.8	18.4	9.2	12.0	9.4
2018	61.5	19.1	12.1	10.1	8.8	5.4
2019	56.8	15.6	13.2	10.9	9.6	7.5

구분		직장 업무로 인한 시간 부족	가까운 거리에 교육훈련 기관이 없어서	가족 부양에 따른 시간 부족	동기· 자신감 부족	학습비가 비싸서	교육에 대한 정보가 부족해서
2020		54.2	19.1	16.1	15.3	12.2	10.1
성별	남성	67.9	16.1	9.0	14.3	10.7	9.6
	여성	43.6	21.4	21.5	16.2	13.4	10.5
연령	25~34세	54.6	17.2	14.0	14.3	16.4	7.0
	35~44세	58.4	19.1	24.6	13.1	11.4	9.6
	45~54세	62.8	18.9	16.5	15.6	12.2	9.9
	55~64세	53.3	19.8	11.3	17.5	8.9	13.1
	65~79세	29.3	21.3	9.1	17.5	12.1	11.5
학력	중졸 이하	33.2	23.0	11.8	11.6	11.3	11.1
	고졸	51.9	20.1	15.0	17.7	14.7	9.8
	대졸 이상	60.2	17.5	17.7	14.3	10.4	10.1
경제 활동 상태	취업	71.1	16.0	12.9	13.6	9.5	8.1
	실업	4.0	33.9	13.9	19.5	37.1	13.9
	비경제활동	2.5	26.6	29.2	20.9	14.9	16.7
월 가구 소득	150만 원 미만	16.3	37.5	6.6	9.2	16.5	14.5
	150만~300만 원 미만	40.8	23.1	12.8	13.3	14.3	10.5
	300만~500만 원 미만	49.8	18.4	19.2	15.7	13.5	10.5
	500만 원 이상	64.1	17.4	14.8	16.0	10.3	9.3
지역별	서울 및 광역시	57.5	17.9	15.9	15.8	12.1	9.9
	중소도시	50.6	16.4	17.0	18.5	13.3	10.3
	농어촌	53.6	28.6	14.2	6.8	10.0	10.1

자료: 교육부·한국교육개발원(2020), p. 101 및 교육부·국가평생교육진흥원(2021), p. 89 자료를 종합함.

특히 평생학습 참여율과 관련하여 최근의 코로나19 팬데믹 현상이 영향을 미치고 있는데, 그 영향력은 노동시장 취약계층에 더 큰 것으로 파악된다. 고영상(2020a)의 연구에서는 전국 성인 1,000명을 대상으로 온라인 조사를 실시하여 코로나19 팬데믹에 따른 평생교육 참여 실태를 조사한 결과, 사회적 거리 두기 이후 평생교육에 참여하여 온전히

마친 경우(수료자)는 6.6%이고, 참여하였으나 교육과정 운영이 취소·중단된 경우는 14.8%로 나타났다(고영상, 2020a, p. 13). 나머지 평생교육에 불참한 78.6%의 경우, 코로나19로 인해 평생학습 참여를 포기한 경우가 13.5%, 교육과정 운영이 취소·중단된 경우가 7.5%로 나타났다. 즉, 평생교육에 참여하지 않은 사람 중 코로나19 팬데믹의 직접적인 영향을 받은 경우가 약 21%라고 이해할 수 있다. 특히 이러한 평생교육 참여율은 사회적 취약계층에 더 크게 영향을 미친 것으로 나타났는데, 코로나19의 영향을 특히 두드러지게 받은 계층으로 은퇴자나 가사전업자 등을 포함하는 무직 집단, 60세 이상 고령 집단, 고졸 이하 학력 집단 등 세 개 집단을 발견할 수 있었다(고영상, 2020a, p. 21).

[표 2-10] 코로나19의 평생교육 참여 영향 지수 비교

구분	참여 포기 ¹⁾	교육 운영 취소·중단		합계 ²⁾	
		참여 예정 중	참여 중		
나이	19세~29세	0.875	0.125	2.313	3.313
	30세~39세	1.750	0.833	1.250	3.833
	40세~49세	1.214	1.143	2.071	4.428
	50세~59세	1.667	0.833	2.111	4.611
	60세 이상	4.000	2.667	4.833	11.500
학력	고졸 이하	3.857	2.143	3.286	9.286
	2, 3년제 대졸	2.000	0.000	7.000	9.000
	4년제 대졸	1.245	0.698	1.849	3.792
	석사 이상	2.250	1.750	3.250	7.250
직업 상태	일하는 중	1.133	0.733	1.622	3.489
	전직 준비 중	1.444	0.778	3.333	5.556
	구직 중	1.778	1.000	2.444	5.222
	무직(은퇴 등)	8.667	3.333	7.667	19.667
전체	1.606	0.894	2.242	4.742	

주: 1) 각 점수는 사회적 거리 두기 시행 이후 평생교육에 참여하여 수료한 사례 수에 대한 각 경우 사례 수의 비율임.

2) 각 점수의 산술합은 수료 사례 대비 코로나19의 영향을 받은 사례의 비율로 해석됨. 이 값이 클수록 코로나19의 영향을 더 크게 받았음을 뜻함.

자료: 고영상(2020a), pp. 18-20 재구성.

이러한 결과는 노동시장의 변동성에 큰 영향을 받는 취약계층인 여성, 저학력자, 저숙련자, 미취업자, 비정규 근로자 등(이병희, 2006)이 평생학습에 참여하는 비율이 낮으며, 이는 시간, 거리 등의 물리적 요인뿐 아니라 가족 부양이라는 가정 환경과 수강료라는 경제적 요소까지 다양한 요인들에 영향을 받고 있음을 나타낸다. 특히 코로나19와 같은 예측 불가능한 상황이나 사회적 변동이 큰 오늘날의 환경에서는 취약 근로계층이 평생학습 참여에 상대적으로 먼저 영향을 받게 되는 것 역시 확인할 수 있다. 개인적·사회적 상황에 의한 평생학습 참여의 격차는 지식, 정보, 문화, 학습량의 격차를 낳게 된다는 점에서 문제가 있다. 더불어 현재의 격차는 개인의 사회적 지위와 사회 적응에 문제를 일으킬 뿐 아니라 남은 생애 동안에도 지속적인 학습 기회 박탈로 이어질 수 있다는 점에서 문제의 심각성이 더욱 커진다(박선향, 2011). 따라서 일반적인 개인 배경 요인뿐 아니라 사회경제적 상황 역시 취약계층의 평생학습 참여를 저해하는 요인으로 작동하여 평생학습을 통한 사회적 계층이동의 가능성을 더욱 낮추는 요인이 될 수 있다.

3) 평생학습 성과

평생학습 경험을 통해 얻게 되는 변화, 이익, 혜택으로서 평생학습 성과는 다양한 관점에서 이해할 수 있다. 현영섭·김우철·김현진(2016)은 기존의 선행연구에서 나타난 평생학습 성과에 관한 다양한 관점을 정리하며, 다음과 같이 전통적(학교 내) 관점, 학교 밖 확대 관점, 산출-결과 관점의 세 가지로 구분하여 제시하였다(p. 89). 구체적으로³⁾, 먼저, 전통적(학교 내) 관점은 기존의 학교교육에서 강조하던 성과가 평생학습에도 적용될 수 있다는 관점(Boone, 1985; Dick et al., 2014 등)으로 학업 성취도와 같은 학습자 평가, 만족도 평가와 같은 프로그램, 강사, 기관 평가 결과를 평생학습의 성과로 보는 관점이다. 다음으로, 학교 밖 확대 관점은 평생학습의 결과가 학교를 벗어난 가정, 지역사회, 국가 등의 다양한 수준에서 드러날 수 있다고 보는 관점이다(Knowles, 1984; Merriam and Leahy, 2005 등). 이러한 관점은 자아 개념, 존중감, 학습 전이, 학습 동기 등과 같은 개인적 영역과 기술, 지식, 자격증과 같은 경제적 영역, 가족·친구 네트워크, 사회 참여 등의 사회적 영역으로 세부적으로 구분된다. 마지막으로, 산출-결과 관점은 평생학습의 성과를 투입 요소에 대한 직접적 대응 성과로서의 산출과 학습을 통해 발

3) 세 가지 관점에 대한 구체적인 설명은 현영섭 외(2016)의 [표 2] (p. 89) 내용을 인용하였음.

생하는 가치 있는 변화에 초점을 두는 결과로 구분하는 관점이다(Kasworm and Blowers, 1994; Ray, 1990). 즉, 학습 산출은 참여 학습자 수, 운영 프로그램 수, 투입 예산 규모와 같은 직접적인 성과라면, 학습 결과는 자격증 취득, 사회적 자본 구축과 같이 산출에 비해 상대적으로 간접적인 성과라고 할 수 있다.

다만, 이러한 각각의 관점은 상호중복적인 의미를 지니고 있으므로, 일반적으로 평생 학습의 성과는 개인적 성장과 사회적 발전이라는 개인적 차원의 성과와 사회적 차원의 성과로 구분된다(권대봉 외, 2010; 정혜령 외, 2015). 평생학습의 개인적 성과는 개인의 내적 성장과 함께 소득이나 건강과 같은 삶의 조건을 개선하는 변화, 이익, 혜택이라고 한다면, 사회적 성과는 사회적 결속과 통합의 증진, 더 나아가 국가 수준의 경제발전과 정치발전, 복지 수준 향상 등의 사회발전에 긍정적인 효과를 주는 변화, 이익, 혜택이라고 정리할 수 있다(정혜령 외, 2015).

먼저, 평생학습의 성과로 개인적 변화, 이익, 혜택에 관한 관점과 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 평생학습 성과를 개인적 차원에서 확인하는 데 가장 대표적으로 활용되는 이론적 틀은 Schuller 외(2004)의 모형이다. 이들은 영국 성인학습자를 대상으로 자기 개입적 설문과 심층면담을 통해 평생학습의 성과를 도출하였고, 이를 바탕으로 [그림 2-8]과 같이 개인 정체성 자본 형성 효과, 인적자본 형성 효과, 사회적 자본 형성 효과의 세 가지 차원의 모형을 제시하였다.



자료: Schuller et al.(2004), p. 13.

[그림 2-8] 성인학습 성과 개념 모형

Schuller 외(2004)에 따르면⁴⁾, 첫째, 개인 정체성 자본 형성 효과는 학습자가 자신의 정체성을 이해하고 자기 삶을 주도적으로 이끌어 나갈 계획과 삶과 학습 자체에 대한 즐거움을 습득하게 되는 성과를 의미한다. 이러한 성과를 통해 개인은 지속적인 학습에 대한 동기를 촉발하게 되고, 자신, 타인, 세상에 대한 가치와 신념을 형성하게 된다. 둘째, 인적자본 형성 효과는 개인이 학습을 통해 경제적 이익에 도움이 되는 지식, 기술, 자격 등을 습득하게 되는 것을 의미하며, 이는 개인이 학습을 통해 공식적·비공식적 사회적 인정을 획득하는 것을 의미한다. 셋째, 사회적 자본 형성 효과는 성인이 학습을 통해 가족, 친구, 지역사회 등에 대한 태도와 대응 방식을 변화시키는 것을 의미한다. 이상의 모형은 평생학습 참여를 통해 한 개인 안에서도 다양한 측면의 변화를 경험하게 되고 이를 통해 다양한 측면의 이익과 혜택을 획득하게 된다는 것을 보여 준다.

평생학습의 개인적 성과는 다양한 실증 연구를 통해서도 확인된다. 예를 들어, 김애련(2004)은 대학 평생교육원의 평생교육에 참여한 성인학습자의 학습 성과에 대한 인식을 살펴본 결과, 전체적으로 다양한 수준의 학습 성과에 대해 긍정적으로 인식하는 것을 확

4) 각 영역별 효과에 대한 다음의 설명은 정혜령 외(2015)의 pp. 21~22에서 재인용.

인할 수 있었다. 특히 참여 동기 강화와 같은 정의적 영역과 지식 및 정보 획득, 지적 관심과 흥미 증가와 같은 지적 영역의 성과를 높게 인식하고 있었으며, 가정생활에 학습 경험을 적용하는 가정생활 영역과 다른 사람에 대한 이해가 확대되는 사회활동 영역에 대한 성과 인식을 확인할 수 있었다. 이 밖에도 선행연구들은 평생학습이 개인 정체성 향상 효과(예: 김영석, 2012; 이강은·홍아정, 2015), 인적자본 형성 효과(예: 현영섭 외, 2013), 사회적 자본 형성 효과(예: 정민승·최운실, 2007)를 가져오는 것을 확인하였다(현영섭 외, 2016에서 재인용).

한편, 평생학습의 성과로 사회적 변화, 이익, 혜택의 관점과 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 일반적으로 평생학습의 사회적 성과를 이해하는 관점은 이해 방식에 따라 크게 두 가지 관점에서 이해되는데, 첫째는 개인과 대비되는 관점의 사회적 성과이고, 둘째는 경제와 대비되는 사회적 성과이다(강태중·조순옥, 2010). 즉, 첫째 관점은 평생학습이 개인적 차원의 성과에 머무는 것이 아니라 사회 전반으로 그 성과가 확산될 수 있음을 의미하는 것이라고 한다면, 둘째 관점은 평생학습의 개인과 사회 전반의 경제적 차원의 성과뿐만 아니라 다양한 영역에서 성과를 산출한다는 의미이다(강태중·조순옥, 2010). 즉, 평생학습의 사회적 성과는 개인과 개인의 집합으로서 공동체인 사회가 평생학습을 통해 획득하게 되는 경제적 이익을 넘어서는 성과로 이해할 수 있다. 따라서 평생학습의 성과를 개인적 차원의 경제적 측면에서 찾는 경우 그 성과를 과소평가하게 될 수 있다(Desjardins and Schuller, 2006; 강태중·조순옥, 2010 재인용).

다양한 연구자들이 평생학습의 사회적 성과를 구분하였는데 이를 정리하면 다음 [표 2-11]과 같다(조순옥, 2003; 정혜령 외, 2015 재인용).

[표 2-11] 평생학습의 사회적 성과의 범주

McMahon(1998)	IALS(2000)	Schuller et al.(2004)	Plewis and Preston(2001)	Balatti and Falk(2002)
<ul style="list-style-type: none"> • 경제적 성장 효과 • 비금전적 사회 이익 <ul style="list-style-type: none"> - 건강 개선 - 국가 민주화 - 범죄율 감소 - 환경 효과 - 가족 구성 변화 - 지역사회활동의 참여 • 임금 분배 효과 <ul style="list-style-type: none"> - 빈곤 감소 - 지역 격차 해소 - 경제적 불평등 감소 	<ul style="list-style-type: none"> • 경제성장과 1인당 GDP의 향상 • 경제적 불평등의 해소 • 사회 결속력 증진 	<ul style="list-style-type: none"> • 신체·정신건강 • 노년기 생활 • 가족 • 범죄 감소 • 시민 의식 	<ul style="list-style-type: none"> • 경제성장 • 가족 수준 <ul style="list-style-type: none"> - 가족 교육 수준 향상 - 가족 건강 수준 향상 • 출산율 감소 • 지역사회 <ul style="list-style-type: none"> - 사회자본의 형성 - 삶의 질 향상 • 기업 <ul style="list-style-type: none"> - 훈련, 조직학습의 효율성 	<ul style="list-style-type: none"> • 건강의 증진 • 교육과 학습 참여의 증진 • 고용 상태의 개선 • 여가 시간 활용 • 공공재와 공공서비스의 효과적 활용 • 물리적 환경과 사회적 환경의 개선 • 신체적 안전의 보장 • 사회자본의 형성과 활용

자료: 조순옥(2003), 정혜령 외(2015), p. 28 재인용 및 일부 수정.

평생학습의 사회적 성과를 확인한 실증 연구의 결과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, Green 외(2003)는 15개 국가의 성인 국제리터러시조사(IALS: International Adult Literacy Survey) 조사 결과 중 산문문해 점수 격차를 중등교육 이수자와 비이수자로 구분하고 이것이 사회통합지수에 미치는 영향을 확인한 결과, 성인 간 교육 격차가 증가할수록 사회통합 정도가 감소하는 것을 확인하였다(강태중·조순옥, 2010 재인용). 특히 임금 불평등과 교육 격차가 각각 사회통합지수에 미치는 영향을 비교해 보았을 때, 교육 격차만이 사회통합지수에 영향을 미치는 것으로 확인되어 성인의 학습 격차 보완의 중요성이 확인되었다(강태중·조순옥, 2010 재인용). 이와 유사하게 정광호(2008)는 IALS의 자료를 활용하여 교육 연수와 산문문해 수준이 지역 공동체 참여 및 봉사활동 빈도에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과, 대부분의 국가에서 교육과 산문문해력 변수가 시민활동에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 강태중·조순옥(2010)은 평생학습 참여가 사회적 수준에서 어떤 성과를 가져다줄 수 있는지 확인하기 위하여 국민 보건 증진, 사회 민주화 및 인권 보장, 사회 불평등에 미치는 영향을 확인한 결과, 평생학습 참여율이 높

을수록 해당 사회의 인권 보장 수준이 높아지고 경제적 불평등 정도가 낮아지는 경향이 있음을 확인하였다. 이러한 결과를 바탕으로 이들은 평생학습이 사회결속, 사회적 자본 형성, 시민 의식 증진에 긍정적인 영향을 준다고 주장하였다.

이상에서 살펴본 것과 같이 평생학습은 개인과 사회의 다양한 차원에서 긍정적 변화, 이익, 혜택을 가져다주는 것을 알 수 있다. 특히 개인적 차원에서는 개인의 정체성, 인적 자본, 사회적 자본 형성에 긍정적인 영향을 주며, 사회적 차원에서는 사회 전체의 경제적 이익뿐만 아니라 다양한 비경제적 이익을 가져다주고 있는 것을 확인할 수 있었다. 중요한 것은 평생학습에 참여함으로써 사회 결속력이 증진되고 경제적 불평등 해소에 긍정적인 영향을 준다는 점에서 사회적 차원에서 평생학습의 중요성을 다시 한번 확인할 수 있다.

제2절

계층과 사회적 이동성

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

1 계층

가. 계층의 정의

계층은 사전적으로 ‘사회적 지위가 비슷한 사람들의 층’(국립국어원, 1990)을 의미한다. 즉, 사회 내에서 개인과 집단을 구분하는 개념이 계층이라고 할 수 있다. 현대사회는 다양한 기준을 근거로 일정한 성층성(成層性)을 지니고 있고, 이는 위계를 갖춘 서열적 상하관계의 구조를 지니고 있다. 예를 들어 가구 수입과 같은 지표는 이러한 위계를 드러내는 대표적인 지표이며, 이 밖에도 직업, 교육 등의 사회경제적 지표가 계층을 표현하기 위해 활용된다(장상수, 1996). 계층은 일반적으로 개인이 소유하는 사회경제적 특성에 기인하기 때문에 사회계층으로 불리기도 한다.

사회계층, 즉 계층의 개념 정의는 다양하게 이루어지는데 보편적으로 사회의 희소가치가 개인과 집단에 따라 차등 분배되는 상황에서 그것의 소유 여부가 연속적으로 위계를 이루어 내는 것(한옥자·최경구, 2006)을 의미한다는 점에서 개념 정의들 간 유사성이 있다. Horton과 Hunt(1976)는 사회계층은 우열성과 열등성의 몇 가지 기준에 의해 개인의 지위 수준이 서열을 이루고 있는 것이며, 그러한 서열은 인종, 종교, 족보, 재산이나 수입의 정도, 직업 및 다른 특성에 의해 결정된다고 설명하였다. 또한 홍두승(1988)은 사회계층을 같은 또는 비슷한 정도의 희소가치를 누리는 사람들의 집단 또는 거기에 따라 비슷한 평가를 받는 사람들의 범주를 의미하며, 희소가치가 같이 또는 비슷하게 분배되는 지위들 또는 그러한 지위의 점유자들을 한데 묶어 그 각각의 사회계층이라고 정의하였다.

앞서 살펴본 것과 같이 계층은 희소성을 지니는 가치와 밀접한 관련이 있고, 그에 대한 사람들의 평가를 기반으로 분류되는 것이기 때문에 시간의 흐름에 따라 변화한다는 특성을 보인다. 즉, 과거에 계층을 구분하던 기준과 간격이 현대인이 인식하는 그것과는 상이할 수 있는 것이다.

이러한 계층을 이해하는 방식은 크게 마르크스주의적 시각과 베버주의적 시각으로 구분되는데(한옥자·최경구, 2006), 마르크스주의적 접근은 계층을 층화하는 기준으로 생산 과정에서 개인의 위치와 기능, 즉 생산수단의 소유 여부로 계층을 구분하는 관점이다. 이에 반해 베버주의적 시각은 경제적 재화와 정치 권력의 소유, 사회적 위세와 명예의 소유와 같이 사회경제적 시장자원의 보유 수준을 강조하는 관점이다(이병훈·윤정향, 2006; 장상수, 1996; Vanneman and Pampel, 1977). 즉, 마르크스주의적 시각이 생산 과정에서 발생하는 가치 차이에 주목하였다면, 베버주의적 시각은 사회경제적 자원의 보유 수준에 주목한다는 점에 차이가 있다. 다만, 한국은 사회의 특성상 서양 사회와 같이 노동자들의 배타적인 지지를 바탕으로 하는 거대 노동자 정당이 존재하지 않고 대규모의 노동자 계급이 별도로 존재한다고 보기 어렵다는 점에서 마르크스주의적 시각보다 베버주의적 시각이 우리 사회를 이해하는 데 더 유용하다는 것이 연구자들의 일반적인 관점이다(강원택, 2014; 이연경·이승중, 2017; 조동기, 2006). 따라서 우리나라의 맥락에서 계층을 이해하기 위해서는 소득계층과 함께 생활양식, 교육, 직업적 위신 등의 비경제적 요소를 함께 고려할 필요가 있다.

계층은 소득과 같은 단일한 경제적 지표를 통해 결정되는 것이 아니기 때문에 하나의 지표로 측정하는 데는 한계가 있다. 이에 따라 계층을 확인하기 위해 소득과 같은 지표와 함께 개인의 사회경제적 지위를 보여 주는 교육 수준, 직업 수준 등을 결합한 별도의 대용변수를 활용하는 경우가 많다.

그러나 계층을 이해하면서 보다 중요한 것은 계층이 주관적 속성을 지니고 있다는 점이다. 계층은 일반적으로 개인이 보유한 자원과 여건에 의해 형성되지만, 기본적으로 타인과 비교해서 인식되는 상대적이고 주관적인 개념이기 때문에 개인이 비교하는 집단의 위치와 함께 개인의 심리적 요인도 크게 영향을 미친다(이용관, 2018). 따라서 계층을 단순히 개인이 소유하는 객관적·경제적 지표만으로 이해하는 것은 한계가 있다(조동기, 2006; Jackman and Jackman, 1973; 이용관, 2018 재인용). 이에 계층에 관한 기존의 연구들에서는 객관적 지표와 함께 개인이 사회에서 차지하는 지위에 대한 인지적 판단으로서 주관적 인식을 적극적으로 활용하는 노력이 확산되었고, 이는 계층의 본질적 의미나 실체를 평가하기 위한 노력이라고 할 수 있다(Jackman and Jackman, 1983; 이용관, 2018 재인용).

정리하면, 계층은 베버주의적 시각에서 개인이 소유하고 있는 사회경제적 자원의 수준에 따라 비슷한 평가를 받는 사람들의 범주를 의미하며, 계층이 지니는 주관성의 특성에 따라 객관적 변수로서의 계층과 주관적 변수로서의 계층으로 구분할 수 있음을 알 수 있다. 본 연구는 계층이 지니는 주관적 특성의 중요성과 노동시장 취약계층의 평생학습 참여, 성과 및 이를 통한 사회적 이동성 향상에 관한 주관적 인식에 초점을 두므로, 아래에서는 주관적 변수로서의 계층에 대한 내용을 개관한다.

나. 주관적 변수로서의 계층과 우리 사회의 불평등

계층은 그 특성상 주관적인 속성을 지니고 있다. 계층은 타인과의 비교를 통해 인식되는 상대적이고 주관적인 개념이어서 개인이 비교하는 집단의 위치와 함께 개인의 심리적 요인이 크게 영향을 미치기 때문이다(이용관, 2018). 따라서 사회의 불평등 정도를 확인하기 위해서는 주관적 계층의식 또한 살펴볼 필요가 있다.

주관적 계층의식은 개인이 자신의 계층을 어떻게 이해하는지에 대한 개인적이고 주관적인 인식이라고 할 수 있다. 주관적 계층의식이 중요한 의미를 지니는 이유는 다음과 같다. 먼저, 주관적 계층의식은 객관적 계층과 동조성이 발생하기 때문에 신뢰성이 높은 변수이다(이왕원·김문조, 2015; 이용관, 2018 재인용). 객관적 계층과 주관적 계층의식은 높은 상관관계를 갖게 되는데, 이는 객관적 사회계층 요소들이 주관적 계층의식에 영향을 미치기 때문이다(이연경·이승중, 2017). 따라서 소득, 교육, 직업 등과 관련한 객관적 계층이 개인으로 하여금 서로 다른 기회와 삶의 양식을 구성하게 하고, 이것이 개인의 가치관, 인식, 사회적 태도에 영향을 미칠 수 있기 때문이다(Turner, 1984; Vanneman and Cannon, 1987; 이연경·이승중, 2017 재인용). 더불어 개인의 계층의식에 대한 인식이 이들의 객관적인 계급적 위치와 완전히 동일하지는 않다고 하더라도 해당 인식이 행위에 많은 영향을 미칠 수 있다. 따라서 우리 사회에서 개인의 행위를 이해하기 위해서는 객관적 계층과 함께 주관적 계층의식을 동시에 파악해야 한다(Veenhoven, 2002).

통계청의 사회조사에서 나타나는 19세 이상 가구주의 계층의식을 살펴보면 다음 [표 2-12]와 같다. 표에서 확인할 수 있는 것과 같이 2019년 기준으로 우리나라 사람의 35.6%는 자신을 중하 계층이라고 인식하고 있으며, 다음으로 많은 계층 인식은 자신을 하상 계층(23.7%)으로 인식하는 것이다. 자신을 스스로 상위 계층(상상, 상하)이라고 인

식하는 비율은 2.7%에 불과하였다. 서울시와 서울연구원에서 실시한 ‘2020년 서울특별시 복지실태조사’ 결과에서도 이러한 경향이 도출되었는데, 전체 설문 참여자 3,027명 중에 자신이 속한 집단이 상상이라고 판단하는 사람은 없었으며, 가장 많이 응답한 집단이 중하(43.9%)이고, 이어서 하상(30.8%), 중상(15.1%), 하하(9.3%), 상하(0.9%) 순으로 나타났다(서울특별시·서울연구원, 2021, p. 178). 즉, 우리나라 사람 대부분은 자신을 중하 정도의 계층에 있다고 판단하며, 상 정도의 계층에 있다고 판단하는 사람은 거의 없는 반면, 자신이 하 계층에 있다고 판단하는 사람은 약 40%에 달한다.

[표 2-12] 19세 이상 가구주의 계층의식

주관적 계층의식	2009년	2011년	2013년	2015년	2017년	2019년
상상	0.6	0.5	0.4	0.5	0.7	0.7
상하	2.0	1.4	1.5	1.9	2.1	2.0
중상	20.8	18.0	17.7	17.9	20.7	21.0
중하	34.1	34.8	33.7	35.1	34.5	35.6
하상	24.7	26.3	26.3	25.1	24.3	23.7
하하	17.7	19.0	20.4	19.5	17.7	17.0

자료: 통계청 홈페이지(<https://kosis.kr>)의 사회조사 통계.

그렇다면 이러한 주관적 계층의식에 영향을 미치는 요소는 무엇일까? 즉, 우리나라 사람들이 이렇게 자신을 낮은 계층이라고 생각하게 만드는 요인은 무엇일까? 이용관(2018)의 연구에서 제시된 실증 연구를 통해 드러나는 주관적 계층의식의 영향 요소를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 가장 대표적인 영향변수로는 경제적 소득 수준이 있다(이용관, 2018). 경제적 소득 수준이 높으면 더 높은 계층의식을 가질 가능성이 크다. 그러나 이보다 더 중요한 변수로 이해되는 것은 자산 보유 수준이다. 우리나라에서는 소득보다는 자산에 의한 주관적 계층의식에 대한 영향력이 더 크다고 할 수 있다(이병향·윤정향, 2006; 조동기, 2006; 최효미, 2008). 또한 부모 또는 자기의 학력이 높으면 주관적 계층의식이 높게 나타나는 것으로 확인된다(이용관, 2018). 더불어 직업적 지위도 주관적 계층의식과 밀접한 관련이 있는 것으로 알려져 있다(Jackman and Jackman, 1983). 그러나 이러한 객관적 변수만이 주관적 계층의식에 영향을 미치는 것은 아니다. 자신의 생활에 대한 인식 역시 주관적 계층의식에 영향을 미치는데, 대표적으로 사회관계망의 양

과 질 및 문화활동 참여비율에 대한 개인의 인식이 주관적 계층의식에도 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(송한나·이명진·최셋별, 2013; 조동기, 2006; Lin, 2000).

정리하면, 우리 사회는 대체로 자신의 계층 수준을 낮게 판단하는 낮은 주관적 계층의식을 지닌 사람이 많으며, 이러한 주관적 계층의식 형성에 영향을 주는 것은 경제적 자원의 영향력이 크다. 특히 소득보다는 자산의 영향력이 크다고 볼 수 있다. 따라서 부모로부터 물려받은 자산이 사회의 계층을 결정한다는 수저계급론이 실제로 나타나고 있다고 볼 수 있다(이용관, 2018). 그럼에도 불구하고 주관적 계층의식에는 이러한 경제적 변수뿐만 아니라 학력, 직업적 지위, 사회관계망과 같은 사회자본, 문화자본이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난다. 따라서 개인의 교육 수준 향상, 경력전환 기회 확대, 사회문화적 자원 확충과 관련 활동 촉진이 계층의식 개선에 도움을 줄 수 있다.

2 사회적 이동성

가. 사회적 이동성의 정의

사회적 이동성은 사회적으로 계층이동이 가능한 정도를 뜻하는 개념이라는 점에서 사회적 이동성을 이해하기 위해서는 계층이동의 개념을 확인할 필요가 있다. 일반적으로 계층이동은 사회구조 또는 위계적 사회 체제 속에서 개인이나 집단이 하나의 사회적 위치에서 다른 사회적 위치로 이동하는 것 혹은 그 과정을 의미하는 것으로 사회의 개인이나 집단이 하나의 사회계층 범주나 계급 범주에서 다른 범주로 옮겨 가는 것을 의미한다(홍두승·구해근, 2001). 계층이동은 대체로 사회이동과 유사한 의미로 사용되므로 본 연구에서는 용어를 호환하여 사용한다. 계층 혹은 계층의식이 현재의 상태를 보여 주는 개념인 데 반해 사회적 이동성은 미래의 상태를 드러내는 개념이라는 점에서 차이가 있다.

사회적 계층이동은 이동의 형태와 주체, 사회적 구조와의 관계, 객관성과 주관성의 관점에 따라 다양하게 구분되는데, 먼저, 계층이동의 형태에 따라 수평적 이동과 수직적 이동으로 구분할 수 있다. 수평적 이동(horizontal mobility)은 사회적 역할이나 지위가 변경되더라도 불구하고 사회계층이 바뀌지 않는 경우를 의미하며, 사회적 역할이나 지위의 변경이 사회계층의 이동을 수반하는 경우를 수직적 이동(vertical mobility)이라고 한

다. 이 수직이동은 상위 계층으로 이동하는 상승이동(upward mobility)과 하위 계층으로 이동하는 하강이동(downward mobility)으로 재구분된다. 일반적으로 계층이동에서 중요시하는 것은 사회계층의 변화를 수반하는 수직적 이동이며, 이 중에서도 하위 계층이 상위 계층으로 이동하는 상승이동을 중요하게 생각한다.

또한 계층이동은 계층이동의 주체에 따라 세대 내 이동과 세대 간 이동으로 구분된다. 세대 내 이동은 한 개인의 직업적 지위 혹은 경제적 지위의 이동을 의미하는 것으로 경력 이동, 소득이동 등을 포함한다(한준, 2016). 반면에 세대 간 이동은 한 세대와 그다음 세대 간에 걸쳐 이루어지는 계층이동으로, 개인이 부모로부터 물려받은 계층적 지위, 즉 타고난 지위와 자신이 성취를 통해 도달한 지위 간의 변화를 의미한다(한준, 2016). 즉, 부모의 직업적 혹은 경제적 지위와 자녀의 지위 사이에서 발생하는 상승 혹은 하강 이동이라고 볼 수 있다.

계층이동은 사회적 구조와의 관계 속에서 이해되기도 하는데, 산업화와 같은 사회 전체의 구조적 변화에 따라 계층이동의 기회가 양적으로 늘어남에 따라 발생하여 사회적 활력과 관련되는 이동을 구조적 이동이라고 한다면, 사회의 구조적 변화와는 무관하게 계층이동 기회에 대한 접근의 개방 혹은 폐쇄 정도의 변화에 따라 발생하여 사회적 공정성과 관련되는 이동을 순환적 이동이라고 한다(한준, 2016). 한편, 계층이동은 이를 객관적 실체로 이해하는가와 주관적 인식으로 이해하는가에 따라 객관적 계층이동(objective social mobility)과 주관적 계층이동(subjective social mobility)으로 구분된다. 즉, 개인의 직업과 소득 등의 실제적인 사회경제적 지위에 변화가 발생하는 것이 객관적 계층이동이라면 자신의 계층에 대한 주관적인 인식 수준의 변화가 발생하는 것이 주관적 계층이동이라고 볼 수 있다(Kelly and Kelly, 2009; 이재완, 2013 재인용).

정리하자면, 계층이동은 개인 혹은 집단이 기회의 팽창과 축소 혹은 개방과 폐쇄의 정도에 따라 한 세대 내 혹은 세대 간에 걸쳐 수직적 혹은 수평적으로 발생하는 사회경제적 지위와 그에 대한 인식의 변화라고 볼 수 있다. 그리고 계층이동성은 이러한 계층이동의 정의에 따라 이상의 변화가 발생 가능한 정도로 이해할 수 있다.

우리 사회에서 사회적 계층이동성이 중요한 의미를 지니는 것은 사회적 이동성이 사회 통합의 정도를 잘 드러내는 지표이기 때문이다. 사회적 이동성이 높다는 것은 부모로부터 물려받은 사회경제적 지위를 넘어 개인의 노력이 자신의 계층에 반영될 수 있음을 의

미하므로, '공정한 기회'와 '노력에 따른 보상'이 기능하는 사회를 의미하는 것이 된다(여유진 외, 2015). 이러한 사회에서는 구성원들이 결과에서 발생하는 불평등을 일정 수준 수용할 수 있게 된다(여유진 외, 2015; 정해식, 2020 재인용). 따라서 사회적 이동성 향상을 위한 노력을 통해 사회통합을 촉진할 수 있다(OECD, 2011; 정해식, 2020).

더불어 사회적 이동성은 사회경제적 측면에서 개인의 태도, 행동, 삶의 만족 등에 영향을 미치는 중요한 요소이다(Kelly and Kelly, 2009). 사회적 이동성은 부모의 자녀 출산, 임금이나 소득 불평등에 대한 태도, 근로시간, 주식 투자, 은퇴 시기 등 사회경제적 선택에 영향을 끼친다는 것이 실증연구를 통해 확인되었다(Clark and D'Angelo, 2008; Dalla Zuanna, 2007; Puri and Robinson, 2007). 따라서 사회적 계층이동성은 개인의 삶의 만족을 높이고 사회통합을 증진하며 사회갈등을 해소할 수 있게 한다고 볼 수 있다.

특히, 우리 사회에서 사회적 이동성의 사회통합 효과를 잘 드러내는 개념은 '중산층'이라고 할 수 있다. 중산층은 일반적으로 고소득층과 저소득층 사이에 있는 중간소득층과 같은 개념으로 이해되기도 하는데, 중산층은 사회통합과 사회경제 발전을 위한 안정적 환경을 조성하는 데 중요한 역할을 담당하는 사회계층이라는 점에서 중간소득층과 다른 차원과 가치판단에서 이해할 필요가 있다(김정훈 외, 2016). 사회적 이동성의 확대는 중산층의 확대로 이어지고, 중산층의 확대는 사회 전반의 발전과 통합에 매우 중요한 기제로 작동한다는 점에서 의의가 있다.

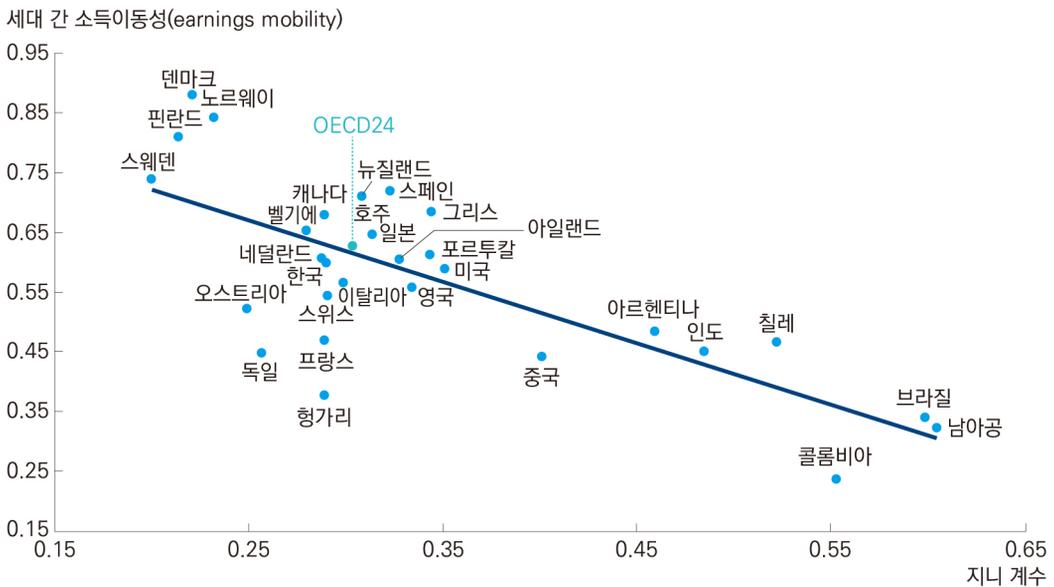
따라서 사회적 이동성은 개인의 동기 및 사회경제적 역동성과 밀접하게 관련된 개념으로, 개인뿐만 아니라 사회 전반의 지속적인 발전 가능성을 확대하는 데 필수적인 요소라고 할 수 있다(이용관, 2018).

나. 사회적 이동성과 우리 사회의 불평등

과거 국가 주도의 경제개발 우선 정책을 뒷받침하던 우리 사회의 높은 사회적 이동성은 강력한 심리적 기제이자, 이를 통해 초래되는 사회적 불만을 완충시켜 주는 역할을 하였다(Bar-Haim, 2018; 박선경·이내영, 2019 재인용). 그러나 최근 들어 개인의 노력과 능력만으로 계층이동이 불가능하다는 비관적 인식이 대중적으로 급속하게 퍼지고 있으며(박선경·이내영, 2019), 우리 사회의 계층구조의 고착화와 계층이동의 어려움에 대한

문제 인식이 빠르게 증가하고 있다(이용관, 2018). 그러나 동시에 여전히 국제적 수준에서는 한국의 사회적 이동성이 평균적인 수준임이 드러나고 있다(정해식, 2020). 국가 간 비교를 통해 우리나라의 사회적 이동성을 살펴보면 다음과 같다.

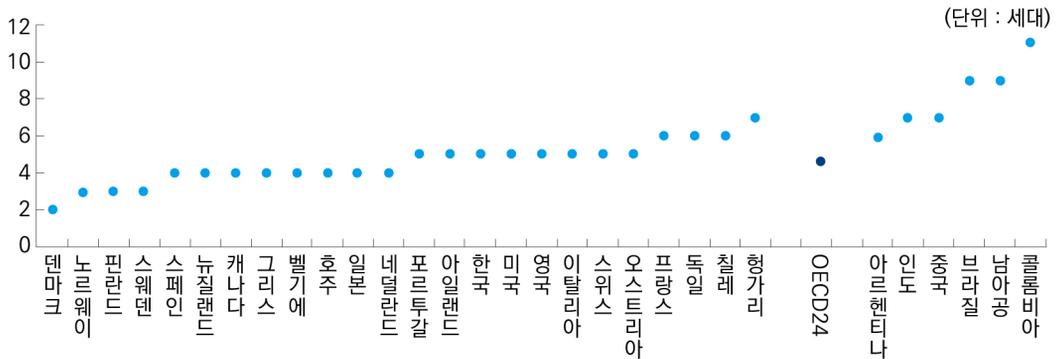
OECD(2018)는 소득 불평등, 소득탄력성, 직업계층을 중심으로 사회적 이동성 수준을 분석하여 제시하였다(정해식, 2020 재인용). 먼저, 소득 불평등과 세대 간 계층이동성을 살펴보면 다음 [그림 2-9]와 같다. OECD(2018)는 부모의 소득과 자녀의 소득 간 상관관계를 의미하는 소득탄력성을 1에서 뺀 값을 활용하여 부모와 자녀의 세대 간 사회적 이동성을 산출하였다(정해식, 2020 재인용). 이를 통해 보면 한국은 OECD 평균인 0.63 보다 약간 낮은 0.60으로 나타났다. 그리고 이러한 전체 경향성은 소득 불평등의 정도와 부적 상관관계를 가진 것으로 나타났다. 즉, 소득 불평등이 높으면 사회적 이동성이 떨어지는 것이라고 볼 수 있다. 우리나라는 이러한 전체 OECD의 경향성보다 더 낮게 나타나는데, 이는 같은 소득 불평등 수준의 국가들에 비해 상대적으로 사회적 이동성이 더 낮은 것으로 이해할 수 있다. 그러나 전반적으로는 우리나라의 사회적 이동성이나, 소득 불평등과 사회적 이동성 관계의 경향성이 OECD의 평균과 유사하다고 볼 수 있다.



자료: OECD(2018), 정해식(2020), p. 36에서 재인용.

[그림 2-9] 소득 불평등과 세대 간 사회적 이동성

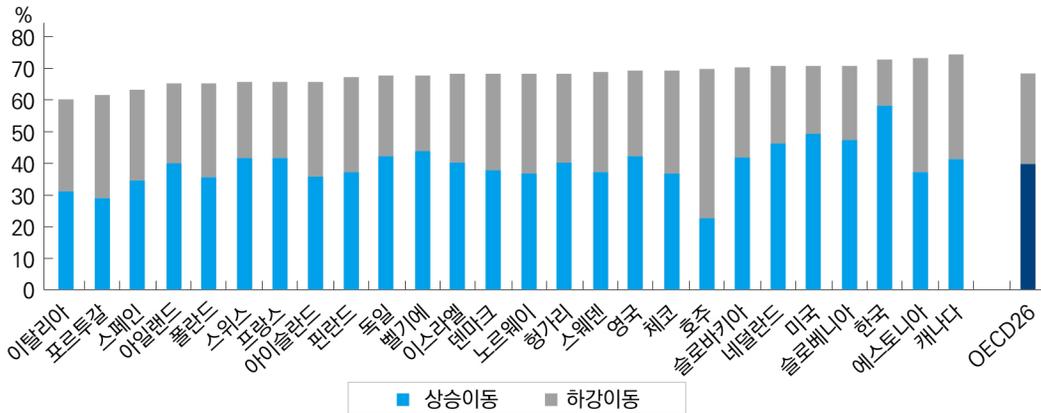
이러한 결과에 따라 다음 [그림 2-10]과 같이 소득 하위 10%에 속하는 저소득 가구의 자녀가 사회이동을 통해 사회의 평균 소득 수준에 이르기까지 필요한 기간을 계산한 결과, 우리나라는 5세대가 필요한 것으로 나타났다(OECD, 2018; 정해식, 2020 재인용). 상대적으로 계층이동성이 떨어지는 브라질, 남아공, 콜롬비아는 9세대 이상이 필요한 것으로 나타났다. OECD 평균이 4.5세대임을 고려한다면 우리나라는 상대적으로 평균에 가까운 수준이라고 할 수 있다. 이는 포르투갈, 아일랜드, 미국, 영국, 이탈리아, 스위스, 오스트리아와 유사한 수준이다(정해식, 2020).



주: 아버지와 아들 간의 소득탄력성과 하위 10% 소득과 평균 소득 간의 소득비를 이용하여 추정된 결과임.
 자료: OECD(2018), 정해식(2020), p. 37에서 재인용.

[그림 2-10] 소득탄력성을 이용한 세대 간 사회적 이동성

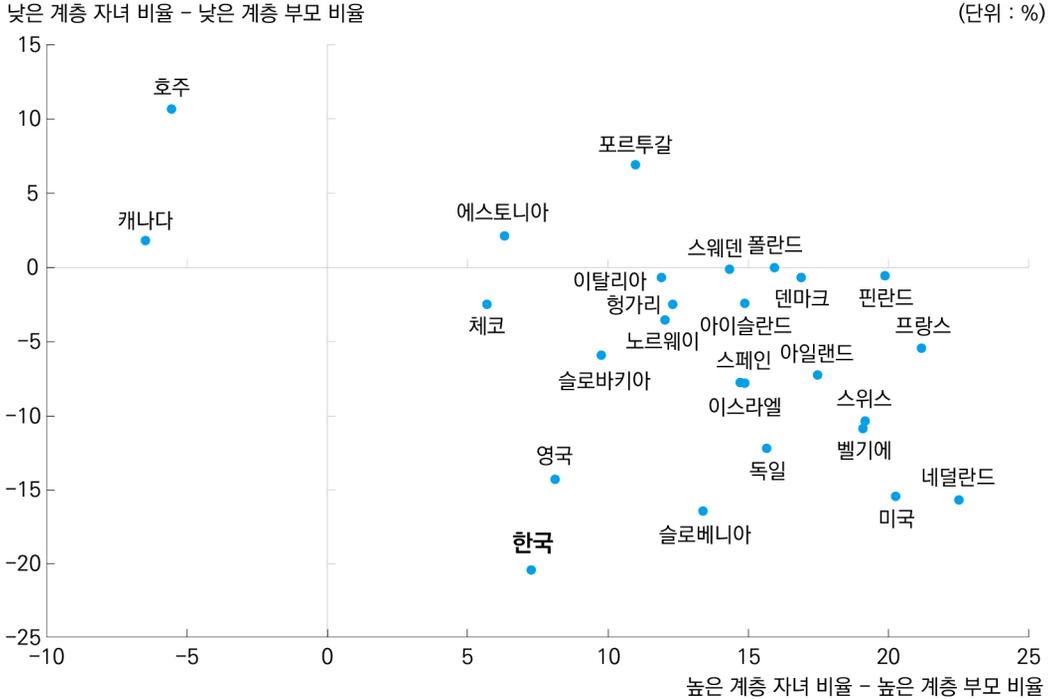
직업계층을 중심으로 사회적 이동성을 살펴보기 위해 과거 부모 세대에 비해 직업계층이 전반적으로 상승하였는지 정도를 확인해 보면 다음 [그림 2-11]과 같다(OECD, 2018; 김문길 외, 2019 재인용). 그 결과, 덴마크, 노르웨이, 핀란드, 스웨덴과 같이 소득탄력성을 이용한 세대 간 계층이동성이 높다고 나타난 국가들의 직업계층 상승이 약 36~37%이며, 하락이 29~31%인 데 비해 한국은 상승이 57.8%, 하락이 14.6%로 나타났다. OECD 평균이 상승 39.3%, 하락이 28.4%인 것을 고려하면, 한국은 직업계층의 상승률이 높아 계층이동성이 높다고 볼 수 있다.



주: 직업계층은 European Socio-Economic Classification(ESEC) 분류 범주에 따름.
 자료: OECD(2018), p. 183, 김문길 외(2019) p. 144.

[그림 2-11] 절대적 직업계층이동성(2010년대)

그러나 이러한 이동성은 해당 사회의 산업구조 변화를 적절하게 반영하지 못한다는 한계가 있다(정해식, 2020). 앞서 살펴본 것과 같은 한국의 높은 계층이동성은 산업화 과정에서 발생하는 구조적 이동이라고 볼 수 있기 때문이다. 즉, 우리나라의 급격한 산업화로 인해 사무직, 관리직 직업의 규모가 증가했다는 배경이 있기 때문이다. OECD(2018)는 이러한 산업구조 변화 등의 요인을 고려하여 직업계층이동성을 산출하기 위하여 자녀의 계층이 낮다고 응답하는 비율과 부모의 계층이 낮다고 응답하는 비율의 차이값과 자녀의 계층이 높다고 응답하는 비율과 부모의 계층이 높다고 응답하는 비율의 차이값을 활용하여 계층이동성을 다음 [그림 2-12]와 같이 확인하였다(정해식, 2020 재인용). 만약 자녀 세대의 직업계층이 낮다고 응답하는 비율이 부모 세대의 직업계층이 낮다고 응답하는 비율보다 낮다면 그 사회는 직업계층이 전반적으로 상향이동한 것으로 이해할 수 있다.



자료: OECD(2018), 정해식(2020), p. 39에서 재인용.

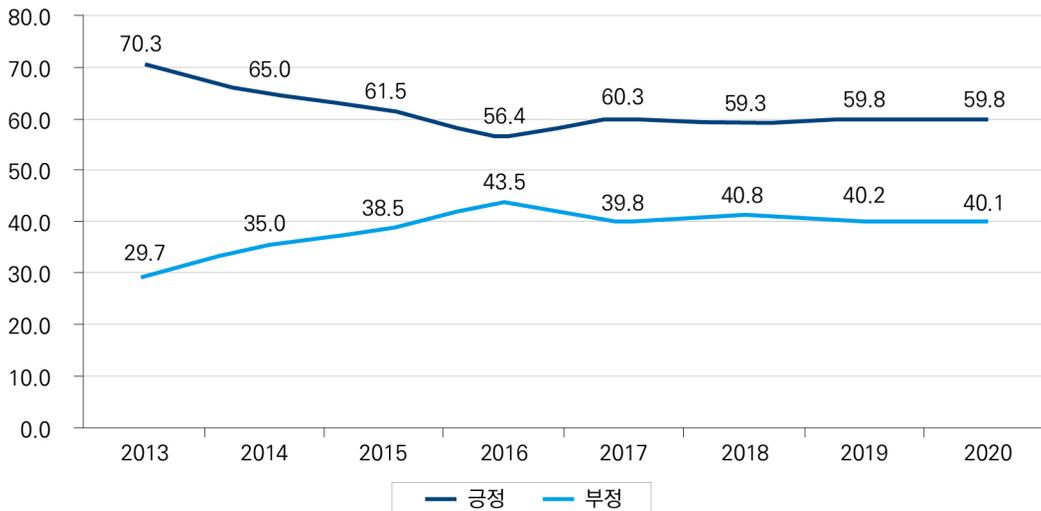
[그림 2-12] 자녀와 부모의 직업계층을 통한 계층이동성

[그림 2-12]에서 확인할 수 있는 것과 같이 자녀의 계층이 낮다고 응답한 비율에 비해 부모의 계층이 낮다고 응답한 비율이 적고(-20.4%p), 자녀의 계층이 높다고 응답한 비율에 비해 부모의 계층이 높다고 응답한 비율이 많아(7.3%p), 그만큼 우리 사회에서 하위 직업계층은 줄어들고 상위 직업계층은 늘어났다고 이해할 수 있다(정해식, 2020).

정리하면, OECD의 다른 국가 상황과 비교해 본다면 우리나라의 세대 간 계층이동성은 OECD 평균 수준이라고 볼 수 있으며, 이를 직업계층의 측면으로 보면 높은 수준이라고 할 수 있다. 즉, 전반적으로 그렇게 나쁘지 않다고 결론지을 수 있다. 그러나 한국의 사회이동 수준(특히 상향이동)은 객관적으로 OECD 평균에 비해 다소 낮은 편이지만, 주관적으로는 더 빠르게 부정적으로 변화하고 있다는 것이다(이병훈, 2017).

최근 다양한 국민인식 조사 결과에서도 이러한 결과가 나타난다. 다음 [그림 2-13]은 사회통합실태조사를 통해 수집된 자녀의 개인 노력을 통한 사회·경제적 지위 상승 가능

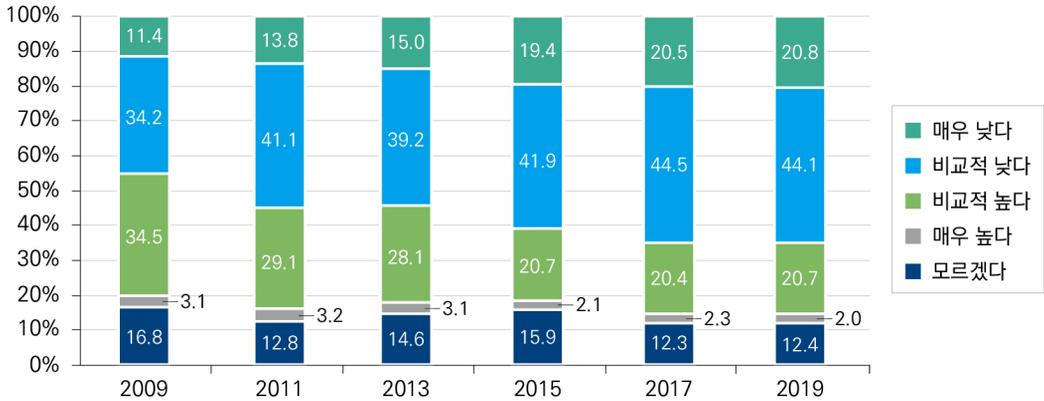
성에 대한 인식이다. 그 결과 2013년에 약 70.3%의 국민이 긍정적으로 응답한 데 비해, 2020년에는 59.8%만이 긍정적으로 응답하였다. 반대로 부정적으로 응답한 비율은 2013년 29.7%에서 2020년 40.1%로 증가한 것을 알 수 있다.



주: 긍정 - 매우 그렇다, 약간 그렇다 응답의 합, 부정 - 별로 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다 응답의 합
 자료: 통계청 홈페이지(<https://kosis.kr>)의 사회통합실태조사 통계.

[그림 2-13] 개인의 노력을 통한 사회·경제적 지위 상승 가능성(자녀)

이는 사회조사에서도 유사한 결과로 관찰된다. 다음 [그림 2-14]에 나타나는 것과 같이 세대 내 계층이동에 대한 19세 이상 인구의 인식을 살펴보면 2009년 세대 내 계층이동에 대한 긍정적 인식이 37.6%인 데 비해 2019년에는 22.7%로 약 14.9%p 감소하였다. 그에 반해 부정적 인식은 2009년 45.6%에서, 2019년 64.9%로 약 19.3%p 증가하였다. 즉, 한국의 세대 내 계층이동성에 대한 부정적 인식이 증가하고 있다는 것이다.



자료: 통계청 홈페이지(<https://kosis.kr>)의 사회조사 통계.

[그림 2-14] 본인 세대 계층이동(19세 이상 인구)

계층이동성 하락에 대한 인식 확대는 인식조사 결과에서뿐만 아니라 2015년부터 신조어로 등장하여 지속적으로 언급되고 있는 ‘수저계급론’을 통해서도 잘 드러난다. 수저계급론은 금수저, 흙수저와 같은 세습받은 부의 수준이 개인의 계층을 결정함을 의미한다. 여기서 금수저는 영국 속담 “Born with a silver spoon in his mouth”에서 유래한 것으로 은수저로 상징되는 유복한 집안에서 자녀가 거머쥐고 태어나는 부를 의미한다(강대한·정운갑, 2017). 수저계급론이 이론화되고 학계에서 주목받기 시작한 것은 프랑스 경제학자인 토마 피케티(Piketty, 2014)가 1700년대부터 현재에 이르기까지 20여 개국의 소득 변화를 분석한 결과, 상속에 의한 소득이 노동으로 얻게 되는 소득보다 더 크다는 ‘세습 자본주의(patrimonial capitalism)’를 이론화한 것이다(이정민·정제영, 2020). 수저계급론은 가난한 가정에서 태어나도 누구든지 노력만 하면 성공할 수 있다는 신화적 믿음이 무너지고, 부모 세대의 사회경제적 자본 없이는 성공할 수 없는 현실을 드러내는 언표로 활용되며, 우리나라 불평등의 담론으로 자리매김하고 있다.

박재완(2017)은 수저계급론의 등장 원인을 청년 취업난, 대물림 강화의 경고음, 자격, 면허를 비롯한 정부 규제와 이에 편승한 기득권, 한국인의 비교 및 쏠림 성향과 상대적 박탈감, 열악한 사회자본 등 다섯 가지 관점에서 제시하였다. 이는 사회적 이동성에 대한 부정적 인식 형성에 사회경제적 문제, 교육의 계층 사다리 역할 퇴화, 정부 정책의 문제, 한국인의 성향과 문화적 수준 등이 다양하게 영향을 미치고 있다는 것을 드러낸다.

정리하면, 실제 사회적 계층이동성에 대한 다양한 국가 지표에서는 우리 사회의 계층 이동성이 다른 국가에 비해 실질적으로 낮다고 볼 수 있는 객관적인 증거가 충분하지 않다. 그러나 우리 사회의 인식은 객관적 지표에 비해 급격하게 부정적으로 변화하고 있음을 확인할 수 있다. 즉, 계층이동성에 대한 인식 괴리가 발생하고 있는 것으로, 이는 단순히 경제적 지표 혹은 직업이동 지표에 영향을 받는 것이 아니라 사회를 구성하는 다양한 요소의 직간접적 영향에 의한 것이라고 이해할 수 있다.

이러한 인식 괴리는 다양한 실증 연구를 통해 확인할 수 있다. 한준·계봉오·황선재(2017)의 조사에서 한국은 계층의 상승 이동을 실제보다 20%p 낮게, 하강과 잔류는 각각 10%p, 11%p 높게 인식하여 미국, 독일, 프랑스 등 다른 국가보다 더 큰 괴리가 확인되었다. 또한 ‘딜로이트 밀레니얼 서베이 2017(The Deloitte Millennial Survey 2017)’(Deloitte, 2017)이 대졸 이상 정규직 7,900명의 밀레니얼 세대를 대상으로 ‘부모보다 물질적·정서적으로 더 나은 삶을 살 것’인가에 대해 조사한 결과, 한국은 각각 36%와 31%에 그쳤는데, 이는 프랑스, 일본과 함께 두드러지게 비관적인 응답이었다(박재완, 2017).

문제는 이러한 인식 괴리가 개인이 성실히 노력할 유인과 동기를 잃게 하고, 대증요법이 낱발하는 하향평준화의 위험이 따르며, 사회갈등이 격화될 수 있다는 점이다(박재완, 2017). 특히 주관적 행복감과 만족감은 소득과 같은 경제적 수준보다 상대성에 더 크게 좌우된다는 이스털린의 역설(Easterlin, 1974)이 다양한 연구 결과를 통해 뒷받침되고 있다는 점에서, 사회적 이동성에 대한 주관적 인식이 객관적 지표에 비해 부정적인 현재 상황은 더 심각한 문제로 이해될 필요가 있다. 따라서 우리 사회의 계층이동성 문제에 대한 이해와 해결 방안의 초점은 실질적인 계층이동성 지표를 개선하는 것뿐 아니라, 다양한 사회문화적 요소에 의해 발생하는 인식 괴리를 개선하는 데 맞춰져야 함을 알 수 있다.

다. 사회적 이동성 영향 요인

사회적 계층이동성을 개선하기 위해서는 이에 대한 영향 요인을 확인할 필요가 있다. 계층이동성의 정의와 경향성에서 확인할 수 있는 것과 같이 계층이동성의 영향 요인은 객관적 계층이동성과 주관적 계층이동성을 구분하여 살펴보아야 한다.

객관적 계층이동성에 영향을 미치는 요소에 관한 선행연구를 살펴보면, 김성태 외

(2012)는 한국노동패널조사의 2~11차 자료를 분석하여 우리나라 소득이동성의 결정 요인을 분석한 결과, 가구 내 취업자 수가 증가할수록, 초기 소득이 적을수록, 정규직일수록, 화이트칼라 직업일수록, 직업훈련을 받을수록, 사회보험을 받지 않을수록 상위 계층으로의 소득이동 가능성이 높아지는 것으로 나타났다.

이러한 경향성은 주관적 계층의식에 영향을 미치는 요인과 계층이동성에 영향을 미치는 요인에 차이가 있음을 보여 주는 결과라고 할 수 있다. 주관적 계층의식이 현재 상태에 대한 인식이라면 계층이동성은 미래 상황에 대한 예측이기 때문이다. 즉, 현재 계층이 높다고 생각하는 개인의 판단과 현재의 계층에서 더 높은 수준으로 계층이동을 할 수 있다는 판단의 영향 요소에 차별성이 있기 때문이다. 초기 소득이 적은 것과 같은 현재의 계층의식에 부적 영향을 주는 요인들이 계층이동성에는 정적 영향을 주는 것을 통해 확인할 수 있다.

특히 사회보험이 계층이동성에 미치는 영향이 부정적이라는 점은 주목할 필요가 있다. 김성태 외(2012)는 저소득 계층에 대한 사회보험이 계층이동성에 부정적인 영향을 미치는 이유가 저소득 계층이 사회보험으로 인해 빈곤 탈출 노력을 등한시하기 때문이라고 보았다. 사회보험은 기초생활보호 대상자 보조금을 비롯한 노령연금, 실업급여 등으로 구성되어, 일부 제도는 근로활동을 하지 않아도 혜택을 받을 수 있다. 따라서 사회보험 수혜자들은 근로 의욕을 고취하기보다는 현재 상태에 만족하여 소득이동성에 별로 관심을 두지 않는 일종의 도덕적 해이 문제로 이어질 수 있다고 주장하였다(김성태 외, 2012).

성재민(2011)의 연구 또한 한국노동패널조사 자료를 활용하여 학력, 직업훈련, 연령, 가구주, 결혼 여부, 연간 근로일수, 고용 형태 등의 변수로 저소득층에서 탈출할 가능성에 영향을 미치는 요소를 분석하였다. 그 결과 학력이 높을수록, 직업훈련을 받을수록 저소득 탈출 가능성이 생기며, 인적자본의 축적이 큰 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

이상의 결과를 통해 확인할 수 있는 것은 소득과 관련된 객관적 계층이동이 가능하기 위해서는 소득이 높은 직업, 즉 화이트칼라, 정규직 직업을 갖는 것이 중요하며, 이러한 직업을 갖기 위해서는 높은 학력을 갖추어야 하며, 직업훈련에 많이 참여할 필요가 있음을 알 수 있다. 즉, 객관적 계층이동성을 향상시키기 위해서는 학력과 직업훈련 같은 교육적 요소의 영향력에 주목할 필요가 있다. 성재민(2011)은 학력과 직업훈련이 특히 저소득층의 소득계층이동성에 더 크게 영향을 미친다고 밝히고 있는데, 이는 취약계층의

사회적 계층이동성 향상을 위해 교육적 개입의 강화, 직업훈련 정책의 강화가 필요함을 시사한다. 더불어 김성태 외(2012)의 분석에서 확인할 수 있는 것과 같이 사회보험이 사회적 이동성에 긍정적인 영향을 미치지 못한다는 점에서 개인 인적자본 확충의 중요성을 다시 한번 확인할 수 있다.

다만 우리 사회의 계층이동성에서 더욱 문제가 되는 것은 객관적 계층이동성이 아니라 주관적 계층이동성이라는 점에서 주관적 계층이동성의 영향 요인을 확인하는 것이 중요하다. 이용관(2018)은 사회조사 2013년과 2017년 자료를 활용하여 총 9,138명의 30세 미만 청년층(2013년 4,888명, 2017년 4,250명)의 주관적 계층이동성 영향 요인을 분석하였다. 그 결과, 자가에 거주할 경우, 어머니의 학력이 높을수록, 연령이 많고, 돈을 벌릴 수 있는 지인과 가입 단체가 많을수록, 그리고 그 만족도가 높을수록, 시군읍면 지역에 거주할수록 계층이동성이 높아지는 것으로 나타났다. 반대로 아버지의 직업이 서비스 판매직이나 기능조작직일 경우 상대적으로 하락하는 것으로 나타났다. 특징적인 것은 응답자가 경제활동을 하는 경우가 하지 않는 것에 비해 계층이동성이 0.8배 하락하는 것으로 나타났다는 점이다. 이는 노동시장에 진입하지 않은 사람에 비해 진입한 사람이 계층이동성을 더 부정적으로 인식하는 것으로, 현재 우리사회에서 취업이 계층이동의 징검다리 역할을 하지 못하고 있음을 보여준다(이용관, 2018). 한편 주관적 계층이동성에는 사회문화적 요인이 영향을 미치는 것을 확인할 수 있는데, 이용관(2018)의 연구에서 확인할 수 있는 것과 같이 주관적 계층이동성에는 개인의 사회적 관계의 양과 질이 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 주관적 계층이동성에 사회적 관계의 양과 질이 영향을 미치는 것은 계층이동성을 인식할 때 개인 자신에 대한 이해의 수준이 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 즉, 사회문화적 요인이 주관적 계층이동성에 영향을 미치는 것 역시 사회적 관계를 기반으로 자기 자신의 상황과 지위에 대한 잘못 이해된 부분을 바로잡는 중요한 기제로 작동한다고 예측해 볼 수 있다.

제3절

평생학습과 사회적 이동성

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

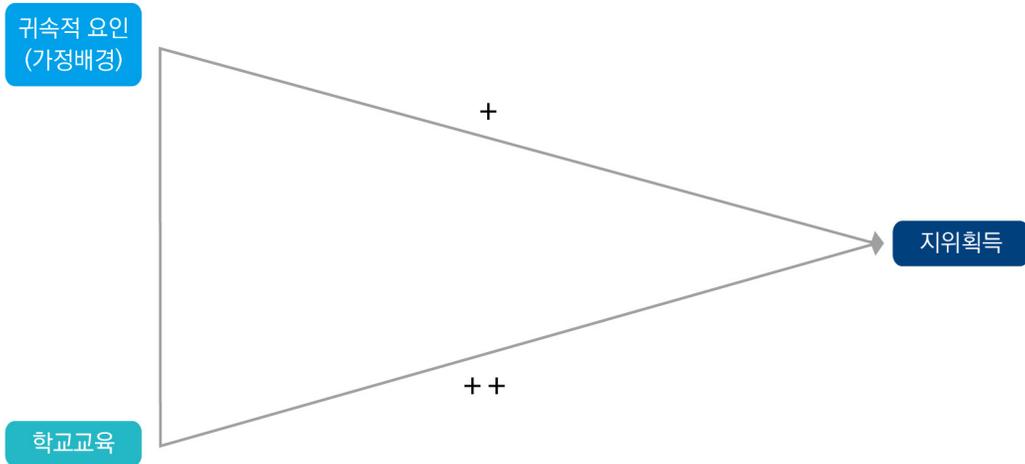
1 교육과 사회적 이동성의 관계

평생학습과 사회적 이동성의 관계, 즉 평생학습이 사회적 이동성에 영향을 줄 수 있는지, 그리고 그 영향력은 어떻게 확대될 수 있는지에 대해 이해하기 위해서는 우선 교육과 사회적 이동성의 관계에 관한 기존의 전통적 논의를 살펴볼 필요가 있다. 본 절에서는 사회현상으로서 교육을 이해하고자 하는 교육사회학의 주요 이론에 대해 김신일(2015)이 제시한 이론적 틀/framework)을 활용하여 교육의 기능주의적 관점, 갈등주의적 관점, 미시적(해석적) 관점에 대해 알아보하고자 한다.

가. 기능주의적 관점

기능주의적 관점에서 교육은 분업화되고 전문화된 현대사회에서 ‘역할 사회화’ 기능을 수행한다(Parsons, 1959, 남재욱 외, 2019 재인용). 기능주의적 관점에서 교육은 개인의 능력을 함양하고 그 능력 수준에 따라 사회의 적재적소에 배치하는 기능을 담당하기 때문에 교육은 개인의 출신 배경이나 부모의 사회경제적 지위와 무관하게 능력과 노력에 의한 결과에 따라 사회적 지위를 배분하는 장치로서 의미를 지닌다(남재욱 외, 2019).

이러한 기능주의적 관점의 가장 대표적인 연구는 Blau와 Duncan(1967)의 지위획득 모형(status attainment model)이다(남재욱 외, 2019). 이들은 직업지위 이동의 선행 변수를 아버지의 교육과 직업, 개인의 교육과 첫 번째 직업으로 설정하고, 개인의 직업적 성공에 미치는 영향을 분석하였다. 이때 다음 [그림 2-15]와 같이 아버지의 교육과 직업은 가정 배경으로서 귀속적 요인으로 설정하고, 개인의 교육과 첫 번째 직업을 학교교육 요인으로 설정하였다.



자료: 여유진(2008); 남재욱 외(2019), p. 17.

[그림 2-15] 단순화한 Blau and Duncan(1967)의 지위획득모형

분석 결과, 개인의 직업적 성공에 귀속적 요인이 어느 정도 영향을 미치지만 학교교육이 미치는 영향력이 더 크기 때문에, 개인의 능력과 자질이 배경보다 더욱 중요하다는 결론을 내렸다. 이러한 결과는 교육이 개인의 사회적 이동을 강화하는 중요한 역할을 한다는 것을 드러낸다.

사회적 이동성에서 교육의 긍정적 효과를 강조한 기능주의 관점은 다양한 연구를 통해 검증되었으며, 오늘날에도 다양한 측면에서 실증적으로 확인되고 있다. 예를 들어, Chung과 Park(2019)은 OED(Origin-Education-Destination, Hout and DiPrete, 2006) 모형, 즉 부모의 사회경제적 지위(O), 자녀의 교육(E), 자녀의 궁극적인 사회경제적 지위(D)의 관계에 관한 삼각형 모형에 입각하여 교육의 기능주의적 역할을 탐색하였다. 이들은 한국의 한국노동패널, 교육과 사회계층이동조사, 동아시아사회조사, 한국종합사회조사, 불평등과 공정성 등 5개의 조사 자료를 합하여 남성 9,081명의 대규모 표본을 구성하였다. 이에 대해 1950~1954년생에서 1980~1984년생까지 5주기 7개의 출생 코호트 간 직업계급의 사회이동 경향성을 분석한 결과, 절대적 이동률은 1980~1984년생을 기준으로 78.6% 정도로 높게 나타났으나, 1965~1969년 코호트(82.5%)를 기준으로 할 때 조금씩 하락하고는 있었다. 그러나 여전히 이는 높은 수준으로 볼 수 있으며, 부모의 사회경제적 지위와 자녀의 교육 중 교육이 자녀의 최종적인 사회경제적

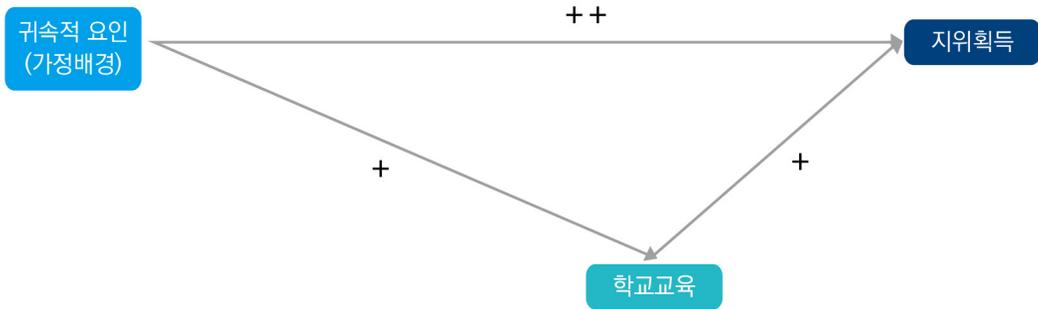
지위에 더 큰 영향을 미친다는 것을 의미한다(Hout, Park, and Chung, 2019; 정인관 외, 2020 재인용).

최성수·이수빈(2018)은 한국노동패널, 교육과 사회계층이동 조사, 한국복지패널, 한국종합사회조사, 청년패널, 대졸자직업이동경로조사, 한국교육고용패널 등 7개 자료를 활용하여 1940년 이전 출생자부터 1990년 출생자까지 포함하는 30개의 출생 코호트 표본을 구성하여, 부모-자녀 세대 간 학력 불평등 격차를 분석하였다. 그 결과, 최고 수준의 명문대 일부를 제외하면 부모 학력에 따른 자녀 학력의 격차가 의미 있게 증가했다고 보기 어려웠다. 이는 우리나라에서 부모의 학력을 바탕으로 한 자녀의 학력 격차가 증가했다고 보기 어렵다는 결론으로, 오늘날 부모의 사회경제적 배경이 개인의 학업 혹은 직업적 성취로 직접 이어지는 대물림 효과가 과거보다 심해졌다고 보기 힘들다는 것을 의미한다.

나. 갈등주의적 관점

갈등주의적 관점은 기능주의적 관점과는 반대로 개인의 귀속적 요인이 교육보다 최종적 성취에 미치는 영향이 크다는 것을 드러내는 것이다. 개인의 사회적 성취에서 가족 배경과 교육이 함께 작용하는 것이 사실이지만, 가정 배경의 영향력이 교육에 비해 상대적으로 크며, 교육이 사회적 성취에 영향을 미치는 경로 역시 가정 배경에 의해 많은 영향을 받는 매개변수라는 관점이다. 이러한 관점에 따르면 교육은 개인의 노력과 능력에 의한 평등화의 기제가 아닌 사회 통제와 계급구조 재생산의 기제로 작동한다고 이해된다(남재욱 외, 2019).

대표적으로 Bowles와 Gintie(1976)는 다음 [그림 2-16]과 같이 귀속적 요인의 영향력이 학교교육보다 크며, 학교교육의 영향력 역시 가정배경의 영향력을 기반으로 발현됨을 강조하였다(남재욱 외, 2019).

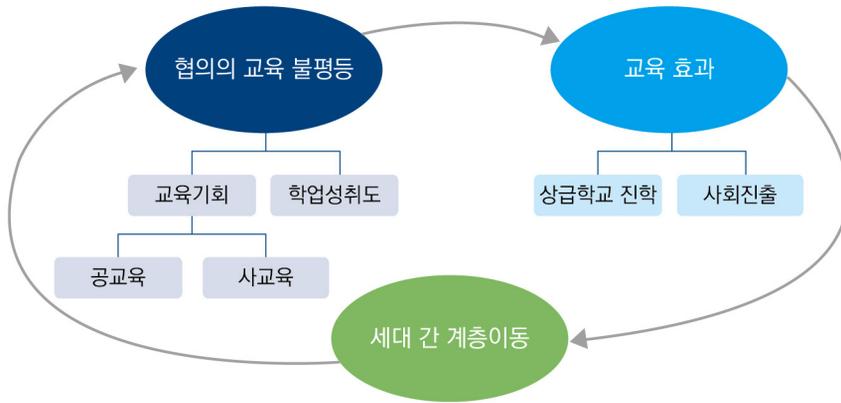


자료: 여유진(2008); 남재욱 외(2019), p. 19.

[그림 2-16] 단순화한 Bowles and Ginitis(1976)의 모형

이러한 갈등주의 관점은 국내 실증연구를 통해서도 확인된다. 즉, 한국 사회에서 교육이 사회적 이동성을 강화하는 데 기여하는 역할이 미미하며, 오히려 부모의 사회경제적 배경이 교육과는 독립적으로 혹은 교육을 통해서 자녀의 사회경제적 지위를 결정짓는다는 것이다. 이러한 현상이 발생하는 원인은 다양한 측면에서 분석될 수 있는데, 대표적으로 사교육, 문화자본, 사회자본의 불평등으로 구분해 볼 수 있다(정인관 외, 2020).

먼저, 사교육은 사회경제적 배경이 높은 학생들이 사교육 참여율 및 사교육비 지출이 높으며, 이러한 사교육 참여를 매개로 부모의 사회경제적 배경이 자녀의 사회경제적 지위에 영향을 미친다는 것이다(김위정·염유식, 2009; 김수혜·김경근, 2010). 더불어 문화자본과 사회자본이 부모의 사회경제적 배경에 의해 직접적인 영향을 받게 되는데, 이러한 문화자본과 사회자본이 교육의 성취에 영향을 미침으로써 교육의 평등화 효과성을 상쇄시키는 영향력을 지니게 된다(김경근·변수용, 2007; 한세리·김안나, 2018). 즉, 교육이 지위 획득에 미치는 영향이 유효하다고 할지라도 부모의 사회경제적 지위가 다양한 경로를 통해 교육활동 그 자체에 미치는 영향력이 크기 때문에 부모의 사회경제적 지위를 제외하고 교육이 자녀의 지위 획득에 미치는 영향력이 미미할 수밖에 없다는 것이다. 황규성(2016)은 이러한 우리 사회의 교육 불평등 구조를 다음 [그림 2-17]과 같이 도식화하였다. 그에 따르면 한국의 교육 불평등은 계층에 의해 발생하는 교육 자체의 불평등에 의해 시작되며, 이러한 교육 자체의 불평등은 교육 기회의 불평등과 학업 성적의 격차로 드러난다고 보았다. 또한 교육 자체의 불평등은 상급학교 진학과 사회 진출의 불평등이라는 교육 효과 불평등으로 이어짐에 따라 최종적으로 세대 간의 계층이동을 불가능하게 한다고 보았다.



자료: 황규성(2016), p. 13.

[그림 2-17] 한국의 교육 불평등 구조

다. 미시적 관점

교육과 불평등의 관계에 관한 기능주의적 관점과 갈등주의적 관점이 사회구조를 결정하는 교육의 거시적 기능에 주목한 것이라면 교육활동의 미시적 수준에 주목하는 관점이 존재한다. 이러한 미시적 관점은 다양하지만, 본 연구에서는 신교육사회학과 현상학적 관점을 중심으로 다루었다.

먼저, 신교육사회학(new sociology of education)은 학교 내부에서 일어나는 현상에 주목하고, 교육활동 속에서 다루는 지식과 교사·학생 간 상호작용에 더욱 초점을 맞춘 미시적 관점을 의미한다(오욱환, 2001). 신교육사회학은 1960년대 말부터 1970년대 초에 걸쳐 영국에서 등장한 관점으로 기본적으로 교육의 사회적 역기능에 초점을 둔다는 점에서 갈등주의와 유사한 관점이라고 할 수 있지만, 대표적인 신교육사회학자인 Young(1971)이 주목한 지식과 같은 보다 미시적 현상에 주목하였다(오욱환, 2001).

신교육사회학자들은 학교 지식과 교사·학생 간 상호작용에 주목하며 교사들이 자신들의 교육활동과 학생들에 대한 태도를 바꿀 때 교육의 내적 변화와 함께 사회 전체의 변화까지 가능하다고 주장하였다. 이들은 학교 지식과 권위적 관계 맺음이 사회적 불평등을 정당화한다고 보고, 사회의 지배계급은 그들의 지배 가능성을 유지하기 위하여 교육에 활용되는 지식을 지배계급의 문화에서 선정하고 그 문화에 맞도록 구성한다고 주장하였다(오욱환, 2001, p. 47~48). 즉, 지배계급의 이데올로기가 담겨 있는 지식을 해당 계

급의 문화 방식에 따라 가르치면 계급 간의 학력 격차가 지속되는 것은 물론이며, 피지배 계급이 자신들의 열등한 상태를 당연한 것으로 인식하게 되어 구조적 불평등이 지속될 수밖에 없다고 생각한다는 것이다(오욱환, 2001). 이러한 미시적 관점은 교육이 사회계층의 불평등을 양산해 내는 과정으로서 교육과정과 수업 내부의 상호작용 관계에 관한 연구를 촉발시켰다.

이러한 미시적인 방법과 지식을 강조하는 또 다른 관점이 현상학적 관점이다. 현상학적 관점은 후설(E. Husserl)의 현상학적 방법을 활용하는 것으로, 인간이 특정 활동을 통해 경험하는 것이 무엇인가를 밝히는 데 주목한다. 이를 사회학에 적용함으로써 현상학적 사회학(Phenomenological sociology)(Schutz, 1962)으로 발전하게 되는데, 상호주관적인 심리 현상의 본질 구조를 해명하는 것을 목표로 삼는 사회학에 해당하며, 모든 사실은 결코 중립적일 수 없으며 언제나 구성되고 지향된다고 주장한다(이남인, 2011). 즉, 모든 대상은 매 순간 그 대상을 어떤 의미를 지닌 대상으로 구성하면서 경험하는 주관에 의해 인식된다(이남인, 2011, p. 136). 이러한 관점은 대화분석, 민속방법론, 현대 해석학, 민족지적 참여관찰방법 등의 질적 연구방법으로 발전하였다.

신교육사회학과 현상학적 관점은 교육이라는 활동에 내포되어 있는 미시적 요소에 주목하며 이를 이해하기 위해 질적인 접근을 활용한다는 점에서 공통점이 있다. 현대에는 이러한 관점에 따라 교육과정을 질적으로 분석하거나 교사와 학생, 학생과 학생, 학교와 학생의 상호작용에 주목하는 연구들로 이어져 오고 있다.

정리하면, 교육과 사회적 이동성 관계는 교육이 사회적 이동성을 증가시키는 평등화 기제로 작동한다는 기능주의적 관점과 교육이 사회적 이동성을 하락시키는 효과를 하거나 부모의 사회경제적 배경이 자녀의 사회경제적 지위를 결정짓는 매개 역할을 한다는 갈등주의적 관점이 혼재하는 것으로 볼 수 있다. 다만, 오늘날 우리 사회의 주관적 계층 이동성의 경향성에 관한 특성상 갈등주의적 관점이 더 지배적인 상황으로 볼 수 있다. 그러나 이러한 교육과 사회적 이동성 관계를 더욱 면밀하게 이해하기 위해서는 신교육사회학과 현상학적 관점과 같이 교육에 참여하는 주체들의 경험과 주관적 인식에 더 초점을 맞출 필요가 있다. 그들이 교육을 통해 어떤 지식을 습득하고, 어떠한 상호작용을 맺게 되는가, 그리고 그것을 어떻게 인식하고 이해하는가에 따라 교육은 상이한 영향력을 미칠 수 있기 때문이다. 따라서 평생학습과 사회적 계층이동성 관계를 확인하는 것은 교육

과 사회적 이동성의 거시적인 흐름과 함께 교육활동, 학습과정 속에서 보이는 미시적인 경험 속에서 이해될 필요가 있다. 특히 평생학습이 사회적 이동성에 미치는 영향은 이상의 흐름에 따라 거시적 관점에서 기능주의적 역할을 하는지 혹은 갈등주의적 역할을 하는지 탐색함과 동시에 성인학습자가 평생학습에 참여함으로써 어떤 경험을 하고 어떤 주관적 인식을 갖게 되는지를 복합적으로 탐색하는 것을 통해 이해할 필요가 있다.

2 평생학습과 사회적 이동성의 관계와 영향 요인

가. 사회적 이동성에 관한 평생학습의 영향력

1) 개인적 차원의 영향력

평생학습은 학습자 개인 삶의 변화와 함께, 그들이 익숙해져 있는 사고방식과 생활 방식의 변화, 그리고 이를 위한 관계 맺음 방식 및 사회구조 변화를 동시에 전제하고 있다(고병현, 2003). 앞선 절에서 살펴본바 평생학습의 성과에서 확인할 수 있는 것과 같이 오늘날 우리 사회의 평생학습은 이러한 전제를 어느 정도 달성하고 있다고 볼 수 있다. 평생학습의 성과에서 확인할 수 있듯이 오늘날 평생학습은 개인 정체성 형성 효과, 인적 자본 형성 효과, 사회자본 형성 효과의 세 가지 차원의 개인적 성과와 경제적 차원, 개인 수준을 넘어 사회적 수준으로 영향을 미치는 사회적 성과를 확인할 수 있었다.

먼저, 사회적 이동성의 향사에서 개인의 지식, 기술, 직무 수행 역량의 향상이 중요한 역할을 한다는 점에서 평생학습은 긍정적 영향력을 지닐 것으로 예측할 수 있다. 특히 주관적 계층이동성에서 개인의 자기 이해 수준이 중요한 영향을 미친다는 점에서 평생학습은 다양한 삶의 맥락에 있는 타인과의 관계 맺음을 촉진함으로써 자기 이해를 확대하고 주관적 계층이동성에 긍정적인 영향을 준다고 볼 수 있다. 고병현(2003)은 평생학습이 지니는 이러한 사회적 관계 맺음, 그리고 이러한 관계 속에서 자기 자신에 대한 이해의 확대를 다음과 같이 묘사하였다.

“이렇게 배경이 다르고, 지위가 다른 사람들이 서로 한곳에서 만날 수 있다는 사실이야말로 사회를 묶어 내는 강력한 힘인 것이다. 그런 기회가 아니라면 서로 이해할 수 없었던 서로의 삶의 방식이나 입장 등을 함께 강좌를 들으면서 알게 되는 것이다. 여기서 강조하고 싶은 것은 평생교육

기관에서 제공하는 교육 프로그램은 그저 무엇을 배우는 시간일 뿐만 아니라, 다양한 배경을 가진 사람이 서로 만나는 ‘길’이라는 사실이다”(고병현, 2003, p. 219).

평생학습이 사회적 이동성 향상에 미치는 영향, 특히 근로취약계층의 사회적 이동성 향상에 미치는 영향에 관한 실증연구 결과를 확인할 수 있다. 먼저, 2020년 ‘평생학습 개인실태조사’ 응답 결과(교육부·한국교육개발원, 2020)를 통해 평생학습이 사회적 이동성 향상에 미치는 영향력을 확인할 수 있다([표 2-13] 참조).

‘평생학습 개인실태조사’에서 확인할 수 있는 것과 같이 평생교육은 다양한 인구통계학적 특성을 지닌 성인에게 다양한 영역에 대해 비교적 균일한 영향력을 미치고 있다. 전체적으로 평생교육은 심리적 만족 및 행복감 증대(79.3점), 교양 함양·지식 습득, 자기 계발(75.3점), 일하는 데 필요한 기능 습득(74.8점) 등의 영역에서 높은 성과를 보이는 것으로 나타났다.

[표 2-13] 인구통계학적 특성에 따른 평생학습 성과

(단위: 점/100점)

구분 ¹⁾	건강 관리	심리적 만족 및 행복감 증대	교양 함양, 지식 습득, 자기 계발	취업, 이직, 창업에 도움	일하는 데 필요한 기능 습득	성과금, 연봉 등 소득 증대	고용 안정	사회 참여 (자원 봉사 및 지역, 사회적 활동)	친목 도모 증진	
전체 ²⁾	69.8	79.3	75.3	67.8	74.8	61.0	70.3	64.0	69.0	
성별	남성	66.1	76.4	75.4	71.0	79.1	65.1	74.7	63.6	66.4
	여성	73.5	82.3	75.2	63.6	69.1	55.5	64.3	64.4	71.5
연령	25~34세	66.8	77.9	75.6	73.5	77.4	64.9	72.7	61.7	63.8
	35~44세	66.3	77.3	77.1	71.0	77.9	64.0	74.1	62.0	65.6
	45~54세	70.8	79.1	74.0	67.4	75.1	61.7	71.0	64.9	69.6
	55~64세	71.5	79.5	74.4	63.2	72.6	55.7	66.4	66.1	72.5
	65~79세	77.7	85.9	74.8	49.3	60.7	48.5	55.9	67.4	78.2
최종 학력	중졸 이하	74.0	82.5	72.6	54.2	66.1	49.5	60.8	65.1	75.2
	고졸	72.5	79.4	73.7	63.9	71.7	56.6	67.1	65.3	71.3
	대졸 이상	67.6	78.7	76.6	71.0	77.3	64.3	72.8	63.1	66.6

구분 ¹⁾		건강 관리	심리적 만족 및 행복감 증대	교양 함양, 지식 습득, 자기 계발	취업, 이직, 창업에 도움	일하는 데 필요한 기능 습득	성과급, 연봉 등 소득 증대	고용 안정	사회 참여 (자원 봉사 및 지역, 사회적 활동)	친목 도모 증진
경제 활동 상태	취업	68.0	77.5	75.2	69.4	77.6	63.3	73.2	63.9	67.3
	실업	67.1	79.5	76.1	71.2	68.2	53.1	62.5	59.1	63.1
	비경제활동	78.4	86.8	75.4	53.1	50.1	42.0	43.7	66.0	77.7
월 가구 소득	150만 원 미만	68.6	80.6	73.8	52.1	60.5	47.4	54.8	65.7	72.0
	150만~300만 원	73.8	81.7	75.5	64.6	73.2	56.7	66.6	67.5	74.0
	300만~500만 원	69.8	79.6	77.1	70.2	76.4	63.3	72.1	64.7	69.6
	500만 원 이상	69.1	78.6	74.0	67.1	74.5	60.7	70.2	62.7	67.3
지역	서울 및 광역시	70.2	78.7	73.7	67.2	74.4	59.6	71.3	62.3	68.0
	중소도시	70.6	80.6	76.6	68.8	75.0	62.9	70.3	65.4	70.2
	농어촌	67.3	78.3	76.2	66.8	75.5	60.1	67.4	65.4	68.9

주: 1) 5점 척도(1점: 전혀 도움이 안 됨~5점: 매우 도움이 됨)를 100점으로 환산하여 산출함.

2) 2020년 평생학습 개인실태조사 응답자(만 25~79세) 중 평생학습 참여자에 대한 현황임.

자료: 교육부·한국교육개발원(2020), p. 89.

특히 상대적으로 근로취약계층이라고 할 수 있는 여성, 25~34세 청년층, 55세 이상의 중장년층, 저학력자, 실업 또는 비경제활동 집단, 저소득층, 중소도시 및 농어촌 거주 집단에도 의미 있는 영향력이 있으며, 특정 집단의 경우 더 높은 성과를 보이는 것으로 나타났다. 예를 들어, 여성은 남성에 비해 건강관리, 심리적 만족 및 행복감 증대에서, 청년은 취업, 이직, 창업에 도움, 일하는 데 필요한 기능 습득, 고용안정(일자리 유지) 등에서 더 높은 성과를 보이는 것으로 나타났다. 고령층 및 저학력층은 상대적으로 건강관리, 심리적 만족 및 행복감 증대, 사회 참여(자원봉사 및 지역·사회적 활동), 친목 도모 증진 등에서 높은 성과를 보였다. 경제활동 상태로 보았을 때 실업 집단은 취업 집단에 비해 일하는 데 필요한 기능 습득과 성과급, 연봉 등 소득 증대, 고용안정(일자리 유지)과 같이 근로 상황과 직접적인 관계를 지닌 요소에서 더 낮은 성과를 보이는 것으로 나타났으나, 현재 실업 상태임을 감안할 때 수용할 만한 점수이며, 취업·이직·창업에 도움이 되는 정도는 취업 집단에 비해 높은 성과를 보였다. 지역을 기준으로 중소도시 및 농어촌 집단은

서울 및 광역시 집단에 비해 교양 함양, 지식 습득 등 자기계발, 일하는 데 필요한 기능 습득, 성과급·연봉 등 소득 증대, 사회 참여(자원봉사 및 지역·사회적 활동), 친목 도모 증진 등의 영역에서 더 높은 성과를 보였다. 다만, 월 가구 소득을 기준으로 저소득층은 고소득층에 비해 심리적 만족 및 행복감 증대, 친목 도모 증진에서는 더 높은 성과를 보였으나, 사회적 이동과 더욱 밀접한 관련이 있는 근로 상태와 관련된 영역에서는 상대적으로 낮은 성과를 보여 현재 평생교육의 한계를 보여 주기도 하였다.

따라서 설령 평생교육이 노동시장 취약계층의 근로 상태에 미치는 긍정적인 영향력이 일부 영역에서 다른 계층에 비해 상대적으로 낮다고 하더라도 대체로 긍정적인 영향력을 미치며 특정 영역에서는 더욱 효과적이라는 점에서 평생교육이 사회적 이동성 향상에 긍정적인 영향을 미친다고 이해할 수 있다.

변종임·서영아(2021)는 저소득층 성인의 평생교육 바우처를 이용한 평생교육 참여 경험 분석을 통해 이들의 참여 동기, 참여 과정, 변화를 분석하였다. 그 결과, 평생학습바우처를 통해 성인학습자들은 현실에서 탈출하고자 하는 욕구와 학습 결과에 대한 막연한 기대가 하나의 동기로 작동하여 평생학습에 참여하였다. 그리고 빈곤으로 인한 기존의 심리·사회적 여건을 극복하기 위해 결단을 내리고 용기를 내는 지속적인 과정으로 평생학습에 참여하였다. 이러한 과정을 통해 저소득층 성인의 자존감 회복, 가족 구성원의 변화 추동, 타인을 위한 사회 참여 등을 경험하는 것으로 나타났다(변종임·서영아, 2021). 즉, 평생학습은 저소득층 성인에게 빈곤으로 발생하는 지금의 상태를 벗어나기 위한 중요한 수단이며, 이를 통해 심리적·사회적·인적자본 등과 같은 긍정적인 변화가 가능하다는 것을 확인할 수 있다.

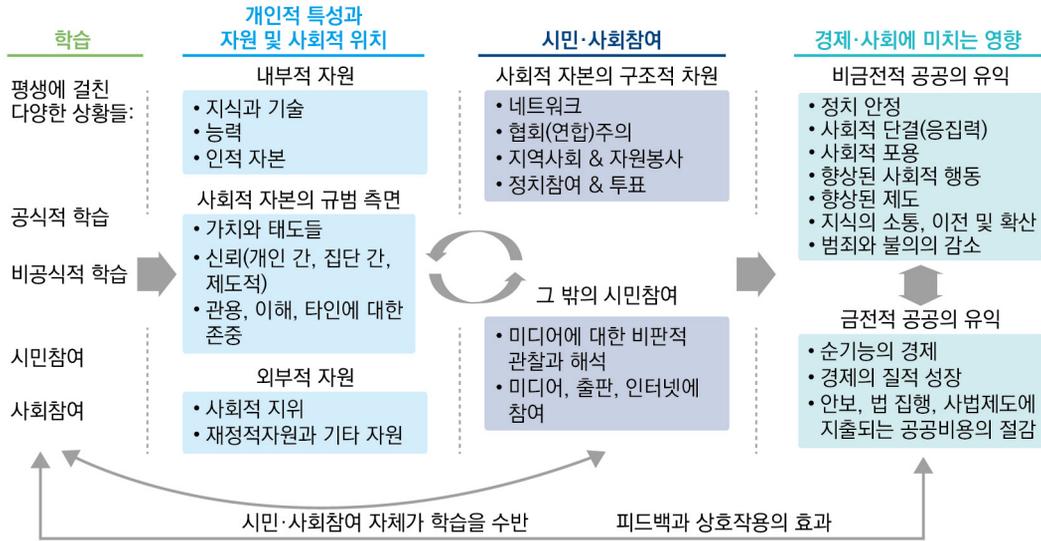
또한, 평생학습 참여를 통한 사회적 이동성 증진 효과에 대한 해외 연구에서도 직업교육과 숙련 수준 향상을 위한 교육, 그리고 이를 통한 자격획득, 즉 성인학습자의 평생학습 참여가 사회적 이동성을 촉진한다고 보고하고 있다(Gloster et al., 2015). 이렇듯 근로취약계층을 포함하는 다양한 계층 성인의 평생학습 참여는 정체성 및 긍정 심리상태 형성, 인적자본 형성, 사회자본 형성 등의 효과를 기반으로 하여 사회적 이동성을 확대한다고 정리할 수 있다.

2) 사회적 차원의 영향력

평생학습 참여가 개인적 차원의 성과와 더불어 사회적 결속력 증진, 경제적 불평등 해소, 시민의식 증진, 사회적 웰빙, 시민활동 등 다양한 사회적 성과로 이어진다는 것은 사회적 이동성 향상에 따라 발생하는 중산층의 증가에서 확인할 수 있다. 따라서 평생학습 참여는 개인적 차원뿐 아니라 사회적 차원에서 계층이동성 향상에 기여하는 역할을 한다고 이해할 수 있다.

특히 평생학습이 국제기구를 중심으로 세계 많은 국가에서 사회정책의 이상향으로 삼고 있는 ‘포용사회(inclusive society)’를 달성하는 중요한 기제로 이해된다는 점(조순옥·홍준희, 2019)에서 평생학습의 사회이동에 대한 효과성을 이해할 수 있다. 일반적으로 사회적 포용은 개인이 자원과 서비스를 통제하고 다룰 수 있게 하고, 사회활동에 참여하고, 사회적 관계를 가지며, (지역)사회에 소속되었음을 느낄 수 있게 하는 다면적 과정(De Greef et al., 2012; 조순옥·홍준희, 2019 재인용)으로 이해된다. 즉, 사회 속에서 누구도 뒤처지지 않고, 경제가 모든 사람에게 도움이 되며, 모두가 잘살 것이라는 믿음을 바탕으로 두고 있는 동시에 복지의 여러 차원이 통합되어 있는 상태라고 볼 수 있다(Boushey et al., 2007; 조순옥·홍준희, 2019 재인용). 따라서 평생학습은 경제적 차원, 사회적 차원, 문화적 차원 등 다양한 삶의 국면에서 소외받는 사람이 없도록 하는 중요한 사회적 개입 활동이라고 볼 수 있다.

OECD(2007)는 성인의 평생학습 참여가 개인의 사회자본 형성과 유지에 긍정적인 영향력을 미친다고 보았으며, 평생학습과 사회자본 사이의 강력하고 보편적이며 긍정적인 관계를 다음 [그림 2-18]을 통해 잘 나타내고 있다(이석진·이승진, 2018). OECD(2007)에 따르면 개인이 평생학습에 참여함으로써 비금전적 공공의 유익과 금전적 공공의 유익이라는 두 가지 경제·사회적 영향력을 미치게 되는데, 비금전적 공공의 유익에는 정치 안정, 사회적 단결(응집력), 사회적 포용, 향상된 사회적 행동, 향상된 제도, 지식의 소통·이전·확산, 범죄와 불의의 감소가 해당한다. 금전적 공공의 유익으로는 순기능의 경제, 경제의 질적 성장, 안보, 법 집행, 사법제도에 지출되는 공공비용의 감소가 해당한다.



자료: OECD(2007), 이석진·이승진(2018), p. 74에서 재인용.

[그림 2-18] 학습과 시민·사회 참여를 연결하는 주요 요소

평생학습을 통한 이러한 사회적 효과는 ‘평생학습 개인실태조사’에서도 드러난다. 2020년 ‘평생학습 개인실태조사’에 따르면, 평생학습은 정신적 건강(76.1점), 육체적 건강(72.8점), 경제적 안정감(58.6점)과 함께 사회 참여 만족도(71.7점)의 증진을 통해 삶의 질 향상을 가져온다(교육부·한국교육개발원, 2020). 더불어 평생학습에 참여하는 성인학습자들은 자원봉사 및 재능 기부(8.8%), 자선단체 기부 및 후원(14.2%), 동아리 활동(54.9%), 지역사회단체 참여(4.6%) 등을 통해 사회 참여를 확대하는 것으로 나타났다(교육부·한국교육개발원, 2020). 따라서 평생학습에 대한 참여는 개인의 정체감, 인적자본, 사회자본 형성을 넘어 사회 전체의 비경제적 및 경제적 효과 증진을 가져온다고 이해할 수 있다.

이러한 사회적 효과는 근로취약계층과 같은 소외계층에도 유사한 효과를 보인다. 2009년 소외계층 평생교육 프로그램 지원 사업의 효과를 검토한 박상옥 외(2010)의 연구에 따르면, 평생학습에 참여한 소외계층은 학습 내용의 일과 실생활 활용, 새로운 학습 기회 계기와 같은 직접적인 학습 효과뿐 아니라, 사회에 대한 태도 변화를 경험한 것으로 보고하고 있다. 특히 사회에 대한 태도 변화의 경우 다른 성과에 비해 높은 수준의 변화를 인식하는 것으로 나타나, 더욱 의미 있는 변화로 이해할 수 있었다.

최근에는 교육부와 국가평생교육진흥원을 중심으로 기초생활수급자 및 법정 차상위 계층을 대상으로 연간 35만 원의 바우처를 지급하여 평생교육에 참여할 수 있는 기회를 확대하는 평생교육 바우처 사업을 추진하였다(교육부, 2018). 조순옥·홍준희(2019)는 평생교육 바우처를 통한 취약계층 지원이 학습 가치 수준의 증가를 거쳐 사회 참여 및 관계, 삶의 질 향상, 경제적 활동 참여 관련 인식 향상 등의 긍정적인 성과를 내는 것으로 보고하였다. 즉, 취약계층의 평생교육 참여 확대를 위한 재정적 지원이 이들의 학습 가치에 대한 인식 수준을 높이고, 이를 통해 사회 참여 및 관계의 확대를 이루게 되는데, 이러한 과정을 거쳐 최종적으로 삶의 질과 경제활동 참여 인식이 향상된다는 것이다(조순옥·홍준희, 2019).

따라서 평생학습 참여는 개인이 삶의 터를 두고 있는 사회에 대한 긍정적인 인식을 향상시키고, 이를 통해 사회적 참여를 확대하게 하는 효과를 낸다. 이러한 사회적 참여의 확대는 OECD(2007)가 언급하는 것과 같이 경제적·비경제적 사회 이익을 가져다주는 중요한 요인이 된다. 최종적으로 평생학습은 개인이 참여 주체가 되는 지극히 개인적인 활동이지만, 그 효과는 사회 전반으로 확대되는 포괄적 정책으로서 의미를 지니는 것이다.

그러나 평생학습 참여가 계층이동성 향상에 긍정적인 영향력을 갖고 있다고 하더라도, 평생학습 프로그램의 운영이 실제로 사회 전체의 계층이동성에 긍정적인 효과성이 있는가는 다른 차원의 문제이다. 왜냐하면, 평생학습의 성과는 결국 평생학습에 참여하는 사람들이 획득하게 되는 성과이기 때문이다. 평생학습에 참여하지 않는 소외계층은 평생학습 참여를 통해 획득하게 되는 성과를 얻지 못한다. 즉, 평생학습 자체는 위에서 서술된 바와 같이 사회적 이동성에 긍정적인 효과를 준다고 하더라도, 평생학습 참여 과정에 부모의 사회경제적 지위나 개인의 계층 수준이 다른 변수를 매개로 영향을 미치게 된다면 교육과 사회적 이동성의 관계에서 갈등주의적 관점이 확인한 것과 같은 불평등 재생산 기능을 하게 된다.

실제로 앞서 평생학습 참여 현황에서 확인된 바와 같이 평생학습 참여 과정에서 발생하는 불평등이 있다. 일반적으로 평생학습 참여율이 높은 집단은 학력이 높고, 상용근로자로서 고용 형태를 보이고 있으며, 월 가구 소득이 높은 상위 계층이라고 볼 수 있다. 특히 직업 관련 목적의 평생학습이라면 이러한 학력, 고용 형태, 소득에 의한 참여율의 차이가 더 극명해진다. 마치 교육과 계층이동성의 관계에서 사교육이 큰 영향을 미치는 것과 같은 과정으로 불평등을 재생산하고 있다.

이러한 관점에서 다양한 연구자들이 평생학습의 불평등 재생산 기능을 지적하였다. 예를 들어, 한승희(2002)는 평생교육 이전의 사회교육은 사회적 소외계층을 위한 교육이었으나, 오늘날의 평생교육은 사회적 소외계층이 아닌 지식계층을 위한 교육이 되었으며, 학습경제의 이념적 틀을 기반으로 교육 불평등을 역설적으로 심화시키고 있다고 비판하였다. 마찬가지로 고병현(2003)은 평생학습은 개인의 경쟁력을 높이고 기업의 생산성과 효율성을 높이기 위한 것인데, 이러한 생산성 향상 과정에서 교육 비용을 개인에게 떠넘기면서 교육 불평등 재생산 과정을 평생학습 시대 도래라는 이름으로 확대 재생산하고 있다고 비판하였다.

이러한 평생학습의 불평등 재생산에는 신자유주의적 세계화가 전방위적 영향을 미치고 있다(양흥권, 2012). 양흥권(2012)은 신자유주의적 세계화가 모든 이에게 전 생애에 걸친 학습 기회를 제공하는 학습사회를 지향하는 초기 평생학습의 모습을 상실하고, 초국적 자본과 초국적 기업이 필요로 하는 노동인력을 지속적으로 공급하는 인력 개발의 도구로 전락하게 했다고 비판하였다. 이에 따라 모두에게 평등한 교육 기회를 제공하고 자 하는 교육의 평등화 장치로서의 기능은 상실되고, 오히려 불평등을 조장·심화하고 있다는 것이다(양흥권, 2012, p. 113). 즉, 오늘날 평생학습은 초기 평생학습이 지향한 소외계층에 대한 보상적 교육 기회 제공보다는 고학력자와 전문직 종사자에게 더 많은 교육 기회를 제공하여 교육 불평등을 조장하는 장치로 작동하는 셈이다(Mott, 2006; 양흥권, 2012 재인용).

이상의 비판을 종합해 보면, 평생학습이 사회적 이동성 개선에 부정적 영향을 미치는 과정은 평생학습의 참여 불평등에서 시작된다고 볼 수 있고, 평생학습 참여 불평등은 학습자에게 학습비 부담을 지우는 신자유주의적 사회구조와 밀접하게 관련되어 있음을 알 수 있다. 더불어 평생학습을 통해 제공되는 학습의 내용이 실질적인 평생학습의 필요성이 더 높다고 볼 수 있는 취약계층에게 맞추어져 있는지에 대한 검토 역시 필요하다. 따라서 평생학습이 사회적 이동성에 미치는 영향을 이해하기 위해서는 성인학습자가 평생학습 참여를 결정하고, 이를 통해 개인적 성과와 사회적 성과를 획득하며, 이로써 계층이동을 하게 되는 일련의 과정과 그 과정에 영향을 미치는 요소들에 대한 이해가 요구된다.

나. 평생학습과 사회적 이동성의 관계 영향 요인

평생학습이 사회적 이동성이라는 결과에 영향을 미치는 일련의 과정에서 영향을 미치는 요인은 크게 평생학습 참여 요인, 평생학습 전이, 평생학습의 사회적 인정, 세 가지로 정리해 볼 수 있다. 각각이 평생학습과 사회적 이동성의 관계에서 어떠한 영향을 미치는지 정리하면 다음과 같다.

1) 평생학습 참여

평생학습 참여는 평생학습이 사회적 이동성과의 관계에서 가장 직접적인 영향을 미치는 요소이다. 앞서 살펴본 것과 같이 다수의 연구자(예: 고병현, 2003; 양흥권, 2012; 한승희, 2002)가 평생학습의 불평등 재생산 기능을 비판할 때 주목하는 부분은 계층에 따라 평생학습에 참여할 수 있는 기회가 제한된다는 점에 있기 때문이다. 즉, 평생학습이 그 자체로 계층이동성을 개선할 수 있는 중요한 기제라고 할지라도 이것에 참여하는 과정에서 특정 계층에 대한 소외 현상이 발생한다면, 전체적으로 평생학습이 계층이동성의 개선을 저해할 가능성이 크기 때문이다.

평생학습 비참여 현상은 다양한 원인에 의해 발생하는데, Cross(1981)는 평생학습의 장애요인을 상황적 장애(situational barriers), 기관적 장애(institutional barriers), 개인 특성적 장애(dispositional barriers)로 구분하였으며(김현수, 2017 재인용), 다음 [표 2-14]와 같이 정리할 수 있다. 먼저, 상황적 장애는 개인이 처해 있는 상황적 어려움으로 인해 평생학습에 참여할 수 없는 경우를 의미하며, 기관적 장애는 개인의 요구나 상황이 평생학습을 제공하는 기관과 격차가 있는 경우를 의미한다. 마지막으로, 개인 특성적 장애는 학습과 학습자로서 자신에 대한 인식에 격차가 있는 경우를 의미한다.

[표 2-14] 평생학습 참여 장애요인

구분	상황적 장애	기관적 장애	개인 특성적 장애
내용	<ul style="list-style-type: none"> • 학습 비용과 같은 경제적 장벽 • 일과 가사 등으로 인한 시간 부족 	<ul style="list-style-type: none"> • 희망하는 교육의 참여 시간과 장소 문제 • 충분한 교육 정보의 비 제공 • 교육에 참여하기 위한 최소 자격을 갖추지 못한 경우 	<ul style="list-style-type: none"> • 학습자로서 고령이라는 인식 • 학습능력에 대한 자신감 부족 • 학습에 대한 피로감과 거리낌 • 학습의 효용성에 대한 부정적 인식

자료: Cross(1981), pp. 97-108의 내용을 정리.

문제는 이러한 평생학습의 참여 장애요인이 사회적 계층에서 낮은 지위에 있는 사람일 수록 관계가 깊다는 데 있다. 김현수(2017)는 평생학습의 참여 양상을 참여 경험 여부와 참여 의사 여부를 기준으로 확장적 참여 집단(참여 경험 유-참여 의사 유), 제한적 참여 집단(참여 경험 유-참여 의사 무), 참여 소외 집단(참여 경험 무-참여 의사 유), 자발적 비참여 집단(참여 경험 무-참여 의사 무) 등 네 개로 구분하고, 자발적 비참여 집단의 특성을 분석하였다. 이를 위해 국제성인역량조사(PIAAC) 데이터를 활용하였다. 그 결과 우리나라 성인의 약 38%가 자발적 비참여 양상을 보였다. 그리고 이들은 대체로 저학력, 저숙련 직종, 고령층 등 주변화된 계층에서 집단화되었으며, 결과적으로 낮은 언어능력 수준을 보여(김현수, 2017) 평생학습 참여 집단과 큰 격차를 보였다. 해당 연구 결과에서는 반대로 평생학습 참여 경험이 있는 성인학습자 약 49.0%는 고등교육 이수자, 화이트 칼라 직종, 청년층에 집중되어 있었으며, 높은 언어능력 수준을 보였다. 김현수(2017)는 이러한 결과가 개인적인 동기의 부족이나 특정한 심리 상태라기보다는 일종의 '사회화된 주관성'으로 개인의 생활 조건과 사회적 조건 아래에서 비롯된 차별화된 취향일 수 있음을 강조하였다(p. 71).

즉, 개인이 평생학습에 참여하지 않는 이유는 상황적 장애, 기관적 장애, 개인 특성적 장애 각각의 개별적인 작용으로 인해 발생하는 것이라기보다는 현재 계층에서의 생활과 삶의 조건 속에서 사회적으로 형성된 기호에 영향을 받게 된다는 의미이다. 따라서 계층이 낮은 개인은 상대적으로 평생학습에 참여하고자 하는 자발적 참여 의지가 낮을 수밖에 없는 근원적 한계를 지니게 되는 것이다. 따라서 평생학습 참여를 확대하는 것은 사회적 개입이 요구되는 정책적 지점이라고 볼 수 있다.

더불어 평생학습에 참여하려는 의지가 있다고 하더라도 평생학습 참여에 영향을 미치는 중요한 요소가 있는데, 그것은 계층과도 밀접한 관련을 지니는 경제적 측면인 학습비 부담의 문제이다. 양은아 외(2018)는 평생교육기관통계조사와 한국 성인의 평생학습실태조사 자료를 활용하여 평생교육전담기관의 사부담 수강료의 규모를 분석하고 지역별, 교육 영역별, 기관별 특징을 분석하였다. 그 결과, 2016~2017년 평생학습에서 성인학습자가 스스로 부담한 자기부담금은 총 1조 원에서 1조 1,000억 원으로 나타났는데, 이는 국가 평생교육 예산의 2배에 이르는 수치이며, 고용노동부 직업훈련 분야의 직업교육 훈련비(1조 1,244억 원)와 거의 유사한 수준으로 나타났다(양은아 외, 2018). 따라서 현

재 많은 성인학습자들이 상당한 비용의 자기부담금을 들여 평생학습에 참여하고 있다고 볼 수 있다.

문제는 평생학습 사부담 수강료가 지역, 교육 영역, 기관별로 차이가 있다는 점인데, 서울이 전체 수강료의 71%를 차지하며, 서울과 지방 사이의 불균형이 존재한다. 또한 교육시수당 직업능력 향상 교육 영역의 프로그램 수강료는 7,844원인 데 비해 시민 참여는 1,373원, 기초문해는 572원으로 나타났다. 기관별로도 지식인력기관이 1만 3,656원인 데 비해 평생학습관은 917원으로 나타났다(양은아 외, 2018). 이러한 결과를 통해 알 수 있는 것은 성인학습자가 평생학습에 참여하기로 결정한다고 하더라도 직업능력 향상을 위한 평생학습에 참여하기 위해서는 더 높은 수준의 자기부담을 저야 한다는 것이다. 그리고 자기부담 비율이 높은 평생학습은 대도시에 분포하며, 상대적으로 취약계층이 접근하기 수월한 평생학습기관을 통해서도 직업이나 직무와 밀접한 관련이 있는 평생학습에 참여하기 힘들음을 의미한다.

정리하면, 평생학습과 사회적 이동성의 관계에서 평생학습 참여 기회접근성은 상대적으로 하위 계층보다 상위 계층이 더 높다고 할 수 있는데, 이는 사회화된 주관성에 의해 영향을 받아 집단화된 기호를 형성하기 때문이다. 설령 개인이 평생학습에 참여하려고 하더라도 높은 학습비를 감당해야 하는 문제가 발생하게 된다. 특히 계층이동성과 밀접한 관련이 있는 직업 관련 평생학습에 참여하기 위해서는 상대적으로 더욱 높은 학습비를 부담해야 하는데, 이는 계층 간 불평등을 재생산하는 문제를 초래하게 된다고 볼 수 있다. 이러한 부분은 다양한 연구자들이 언급한 신자유주의에 따라 발생하는 평생학습의 불평등 재생산에 해당한다고 할 수 있다(고병현, 2003; 양흥권, 2012; 한승희, 2002).

2) 평생학습의 전이

평생학습과 사회적 이동성의 관계에서 참여의 문제를 해결하거나 넘어서게 되면 마주하게 되는 영향 요인은 평생학습의 전이 문제이다. 전이는 일반적으로 학습을 통한 변화된 행동(changed behavior)을 직무 현장에서 유지(maintenance)하고 일반화(generalization)하는 것을 의미한다(Baldwin and Ford, 1988; 현영섭, 2021 재인용). 최근에는 학습 전이가 직무 현장에서뿐만 아니라 삶의 전반에 영향을 미친다는 관점이 강조됨에 따라 학습 전이가 개인적(individual), 조직적(organizational), 공동체적

(community) 상황에 모두 영향을 미치는 요소로 인식되고 있다(Merriam and Leahy, 2005; 현영섭, 2021에서 재인용).

이러한 전이가 평생학습과 사회적 이동성의 관계에서 중요한 이유는 성인학습자가 평생학습에 참여하기로 결정하고 참여한다고 하더라도, 평생학습 참여를 통해 경험한 학습이 삶의 결과로 반영되지 않는다면 평생학습이 사회적 이동성 개선에 긍정적인 영향력을 미칠 수 없기 때문이다. 따라서 평생학습과 사회적 이동성의 관계에서 평생학습 참여가 성인학습자의 행동을 변화시키고 이를 개인적·조직적·공동체적 상황에 적용하여 유지하고 일반화할 수 있도록 충분히 전이되어야 한다.

현영섭(2021)은 평생학습의 전이가 활발하게 이루어지는 데 필요한 조건을 교육 내용 자신감, 지역사회 기여 기대, 주변인의 지원 등 세 가지로 정리하였다. 이를 각각 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 교육 내용 자신감은 교육 프로그램이 종료된 이후 성인학습자에게 발생하는 자기 자신에 대한 평가라고 볼 수 있다(김애련, 2006; 현영섭, 2021에서 재인용). 성인학습자가 평생학습에 참여하고 해당 교육 내용을 잘 이해하고 자신이 기존에 지니고 있던 지식 구조가 변화하며, 새로운 지식과 기술을 습득하게 되면, 자기 삶에서 배운 것을 실천할 수 있을 것이라는 확신과 관심, 신뢰가 형성된다(Hager and Hodkinson, 2009; 현영섭, 2021에서 재인용). 평생학습이 교육 내용 자신감에 긍정적인 영향을 미치기 위해서는 성인학습자의 수준과 상황에 밀접하게 관련되는 내용과 성인학습자에게 친숙한 형태의 학습 방법으로 진행될 필요가 있다. 즉, 이는 교육 내용 및 방법과 밀접한 관련을 맺고 있는 요소라고 볼 수 있다. 이는 자연스럽게 평생학습을 지원하는 평생교육자의 역량 수준과 밀접한 관련을 맺게 되는데, 양흥권(2012)은 평생학습이 평등화 기제로 작동하기 위해서는 평생교육자가 지식을 전달하는 수준을 넘어 성인학습자가 학습한 지식을 현재 자기 삶과 연결하고 삶의 상황에 적합한 지식을 창출하는 태도와 능력을 길러, 이들이 스스로 능동적이고 자율적인 존재로 변화할 수 있도록 지원하는 능력이 요구된다고 강조하였다. 즉, 교육 내용 자신감은 평생학습이 계층이동성 개선에 긍정적 영향을 미치는 데 필요한 교수자, 교육 내용, 교육 방법의 질적 개선을 촉구하는 요소라고 볼 수 있다.

둘째, 지역사회 기여 기대는 일반적으로 학습 전이가 강조되는 조직 맥락에서는 주목받지 못했던 요소이지만, 평생학습의 측면에서 매우 중요한 의미를 지니는 요소이다(현

영섭, 2021). 지역사회 기여 기대가 중요한 이유는 성인학습자의 평생학습 참여가 자신을 둘러싸고 있는 공동체 단위, 즉 가족, 일터, 지역사회, 국가 등의 변화를 가져올 것이라는 기대가 평생학습의 전이를 촉발할 것이라고 이해되기 때문이다. 앞서 살펴본 것과 같이 평생학습 참여의 장애 요인 중 하나는 학습의 효용성에 대한 부정적 인식이다. 성인 학습자가 평생학습에 참여하더라도 해당 결과가 자기 삶에 아무런 변화를 가져오지 못할 것이라는 회의적인 인식은 평생학습의 참여를 저해한다(Cross, 1981). 따라서 평생학습이 사회적 이동성 개선에 긍정적 영향을 미치기 위해서는 평생학습의 결과가 개인, 조직, 사회 차원에서 긍정적인 변화를 가져올 것이라는 긍정적 인식을 심어 줄 필요가 있다.

셋째, 주변인의 지원이다. 주변인의 지원은 기업교육의 학습 전이 연구에서 중요한 영향 요인으로 주목받아 온 요인이다(Baldwin and Ford, 1988; 현영섭, 2021 재인용). 일반적으로 기업교육에서는 조직이라는 맥락 속에서 의미 있는 주변인은 상사와 동료로 한정되어 왔다. 그러나 평생학습의 장면에서 의미 있는 주변인은 더 넓은 범위로 확장될 수 있다. 즉, 가족, 친구, 동료 학습자, 지역사회의 주민 등 다양한 사회적 관계가 영향을 미칠 수 있다. 현영섭(2021)은 주변인의 자극이나 기대가 성인의 학습에 대한 용기와 동기를 확보하게 한다는 점에서 평생학습 전이에 중요한 요인임을 강조하였다.

다만, 국가적 정책 차원에서 시행되는 평생학습의 측면에서 주변인의 지원은 더 넓은 의미로 확장될 필요가 있다. 앞서 살펴본 것과 같이 평생학습에 ‘자발적’으로 비참여하는 집단의 의사결정은 오로지 개인의 합리적인 판단으로 결정되는 것이라기보다는 사회적으로 구성되는 측면이 강하다. 즉, 개인이 처해 있는 삶의 맥락과 상황이 평생학습 참여를 결정하게 한다는 것인데, 성인학습자와 유사한 삶의 맥락과 상황에 처해 있는 가족과 친구들이 의미 있는 주변인으로 역할을 해 줄 것이라고 기대하기 힘든 것이 사실이다. 따라서 평생학습 전이에 의미 있는 주변인의 지원이 실현되기 위해서는 국가 차원의 제도화된 지원이 요구된다. 예를 들어, 박병영 외(2019)는 평생학습이 사회적 형평성 제고를 위해 역할을 하기 위해서는 학습휴가제 확대, 평생학습 재원 구조의 변화, 평생교육 거버넌스의 재구조화 등 평생학습에 대한 공적 지원 확대가 필요하다고 주장하였다.

정리하면, 평생학습에 참여한 성인학습자의 실제적인 삶의 변화를 추동하여 사회적 이동성 개선으로 이어지기 위해서는 학습 전이의 확대가 필요하며, 이를 위해서는 교육 내용 자신감, 지역사회 기여 기대, 주변인의 지원과 같은 요소에 주목할 필요가 있다. 이러

한 요소들은 평생학습의 교육 내용, 교육 방법, 교수자, 지원 제도와 직접적인 관련이 있다는 점에서 특히 중요하다고 볼 수 있다.

3) 평생학습의 사회적 인정

평생학습의 사회적 인정은 성인학습자가 평생에 걸쳐 참여하는 다양한 형태의 학습과 활동을 체계적으로 평가하고 인증하는 기본 틀을 마련하고 학습의 현장과 일터 현장에서 이러한 준거에 기반하여 학습의 성과와 직무를 연계하는 것이라고 할 수 있다. 앞서 살펴본 것과 같이 평생학습과 사회적 이동성의 관계에서 평생학습의 참여를 확대하고, 참여한 평생학습을 통해 개인, 조직, 사회 차원의 다양한 변화를 이끌어 내는 전이가 발생한다고 하더라도 이것이 사회적으로 인정받지 못한다면 실질적인 사회적 계층이동으로 연계되기 힘들다. 즉, 평생학습이 오로지 개인적 차원의 활동으로 치부된다면 산업사회, 노동시장에서 그 가치를 인정받지 못해 객관적 계층이동과 주관적 계층이동 두 차원 모두에서 평생학습이 영향력을 지니지 못하기 때문이다.

따라서 다양한 형식의 평생학습 성과가 사회적으로, 특히 노동시장에서 그 가치를 인정받기 위해서는 국가역량체계의 개선과 포괄적인 학습 경험 인정 제도의 확산이 필요하다(박병영 외, 2019, p. 158). 이러한 학습 경험 인정 제도의 확산은 성인학습자가 다양한 삶의 장면에서 학습에 참여하는 것을 평가하고 인정함으로써 열린 평생학습사회를 실현하는 기반이라고 할 수 있다(양홍권, 2012). 대표적 사례로 현재 국가평생교육진흥원은 평생학습 결과의 사회적 인정 체계를 구축하기 위하여 평생학습계좌제와 학습경험인정제를 운영하고 있다.

먼저, 평생학습계좌제는 「평생교육법」 제23조에 따라 국민의 다양한 학습 경험을 개별 온라인 학습계좌에 누적·관리하고, 이를 학력·자격 등 사회적으로 인정하고 활용하는 제도로 2010년부터 운영하고 있다. 현재 학습이력관리시스템(www.all.go.kr)을 통해 학력에서부터 학습자가 보유한 경력, 자격을 누적·관리할 수 있고, 그 밖에 평생학습의 이수 현황이나 기타 활동 사항도 관리할 수 있다. 이렇게 관리된 학습이력은 별도의 증명서로 발급할 수 있으며, 필요에 따라 다양한 목적으로 활용할 수 있다(교육부·국가평생교육진흥원, 2021).

평생학습계좌제는 2010년 도입된 이후 지속적으로 등록자가 증가하고 있으며, [표

2-15]와 같이 최근에는 그 수가 대폭 증가하여 평생학습의 사회적 인정 체계를 구축하는데 중요한 장치로 작동할 가능성이 커졌다고 할 수 있다.

[표 2-15] 평생학습계좌제 연도별 학습 이력 등록 현황

구분	학습 이력 등록 합계	구분(건)				
		학력	자격	경력	평생학습 이수	기타 활동 사항
2016년	44,895	2,947	3,483	2,283	30,669	5,513
2017년	48,641	3,120	3,017	3,185	32,709	6,610
2018년	53,549	3,920	3,142	3,351	37,017	6,119
2019년	89,083	3,815	2,974	2,762	75,370	4,162
2020년	497,127	4,385	3,067	3,136	483,162	3,377

자료: 교육부·국가평생교육진흥원(2021), p. 407.

다음으로, 선행학습경험인정제(RPL: Recognition of Prior Experiential Learning)는 “학습자가 입학 전에 국내외 다른 대학 및 교육훈련기관, 산업체 등에서 이수한 비형식학습과 근로 경험 등을 통해 습득한 무형식학습 등을 학칙 및 규정 등에 근거하여 공식적인 평가 절차 및 방법을 통해 학점 및 자격으로 인정하는” 제도이다(교육부·국가평생교육진흥원, 2021, p. 417). 이은정(2016)은 선행학습경험인정제의 필요성이 다음과 같이 사회적, 경제적, 평생학습의 세 가지 차원의 담론에서 기인한다고 보았다. 첫째, 사회적 측면에서 선행학습경험인정제는 사회통합의 필요성 차원에서 강조되고 있다. 기존의 학교교육이나 훈련의 기회가 제한적이었던 교육 소외계층이 학교 밖의 평생학습 경험을 통해 습득한 지식과 기술을 인정받고, 고등교육이나 자격 획득의 기회를 얻을 수 있도록 하여 교육에 의한 불평등 재생산을 보완하기 위한 차원이라고 할 수 있다. 둘째, 경제적 측면에서 선행학습경험인정제는 평생학습과 일터의 순환적 과정을 지원하는 장치로서 강조되었다. 급격하게 변화하는 산업 환경 속에서 개인이나 조직이 경쟁력을 유지하기 위해서는 지속적인 학습이 필요한데, 이때 학습의 범위를 형식적 학습뿐 아니라 일상 생활이나 일터에서 획득한 능력까지 확장할 수 있기 때문이다. 셋째, 선행학습경험인정제는 평생학습의 참여 동기를 부여하고 이를 사회적으로 인정받을 수 있는 통로를 확장시켜 준다는 점에서 중요하다고 할 수 있다.

이상에서 살펴볼 수 있는 것과 같이 오늘날 국가평생교육진흥원을 중심으로 성인학습자의 학습 결과를 인정하기 위한 제도적 지원이 체계적으로 이루어지고 있다는 점은 높이 평가된다. 그러나 이러한 인정 체계에 의해 관리되는 평생학습의 결과가 실제 직무 현장에서 인정받고 있는지에 대해서는 검토가 필요하다.

일례로 평생학습의 성과 추이를 비교 분석한 「한국 성인의 평생학습 실태」 결과를 살펴보면 다음 [표 2-16]과 같이 평생학습의 성과를 개인 영역, 직업 영역, 사회 영역의 세 개 영역으로 구분(교육부·국가평생교육진흥원, 2021)하면 성인학습자들이 개인 영역, 사회 영역에 비해 직업 영역의 성과를 낮게 평가하고 있다는 것을 알 수 있다. 2020년 결과를 살펴보면, 특히 성과급·연봉 등 소득 증대(61.0점)를 가장 낮게 평가하고 있으며, 취업·이직·창업에 도움(67.8점)이 되는 정도도 낮게 평가하고 있음을 알 수 있다. 한편 일하는 데 필요한 기능 습득은 74.8점으로 심리적 만족 및 행복감 증대, 교양 함양·지식 습득 및 자기계발에 이어 세 번째로 높게 평가하고 있다는 점이 특징적이다. 이는 평생학습을 통해 성인학습자들이 직업 영역에서 일하는 데 필요한 기능을 습득함에 따라 실제 업무를 수행하는 데 필요한 역량이 함양된 것에 비해 이것이 성과급·연봉 등의 소득 증대로 이어지거나 취업·이직·창업 등에서의 직접적인 성과로 이어지는 경우가 상대적으로 적다는 뜻으로 이해할 수 있다.

[표 2-16] 평생학습의 성과 추이

(단위: 점/100점)

구분	개인 영역			직업 영역			사회 영역		
	건강 관리	심리적 만족 및 행복감 증대	교양 함양, 지식 습득 및 자기 계발	취업, 이직, 창업에 도움	일하는 데 필요한 기능 습득	성과급, 연봉 등 소득 증대	고용안정 (일자리 유지)	사회 참여 (자원 봉사 및 지역·사회적 활동)	친목 도모 증진
2017년	67.8	78.7	75.5	58.7	68.8	51.8	60.6	59.6	67.2
2018년	70.6	78.9	75.1	59.6	69.2	54.6	64.2	64.8	69.9
2019년	70.4	77.7	71.6	60.4	68.2	53.2	63.7	59.9	67.4
2020년	69.8	79.3	75.3	67.8	74.8	61.0	70.3	64.0	69.0

자료: 교육부·국가평생교육진흥원(2021), p. 86.

이는 평생학습 참여가 미치는 삶의 질 향상 정도를 조사한 결과에서도 동일하게 나타난다. 평생학습 참여가 정신적 건강(76.1점), 육체적 건강(72.8점), 사회 참여 만족도(71.7점)에 미치는 영향에 비해 경제적 안정감은 58.6점으로 낮게 나타났다(교육부·국가평생교육진흥원, 2021). 따라서 평생학습과 사회적 이동성의 관계에서 중요한 평생학습의 사회적 인정에서 국가평생교육진흥원을 중심으로 이를 공식적 지표로 인정하기 위한 시스템이 체계적으로 정비되고 있는 것에 비해, 실제 일터 환경에서 이를 인정하여 경제적 성취나 직업적 성취로 연계되고 있는지는 확신할 수 없는 상황이다. 이 때문에 평생학습 참여, 평생학습 전이가 보장된 이후 단계로 평생학습의 결과가 직접적인 사회적 이동에 영향을 줄 수 있는 사회적 인정 체계를 마련하는 것이 중요한 요소라고 할 수 있다.

이상의 내용을 정리하면, 평생학습과 사회적 이동성의 관계에서 영향을 미치는 요소는 평생학습이 사회적 이동성이라는 효과성으로 이어지는 일련의 과정에서 각 단계를 매개 혹은 조절하는 변수로 이해할 수 있다. 평생학습 참여는 성인학습자가 평생학습을 통해 사회적 이동을 위한 최초의 결정에 영향을 미치는 요인으로 이해할 수 있으며, 평생학습 전이는 참여한 평생학습을 통해 개인, 조직, 사회 단위의 변화에 영향을 미치는 요인으로 이해할 수 있다. 마지막으로, 평생학습의 사회적 인정은 개인, 조직, 사회 단위의 변화가 실제적인 사회적 이동성 개선으로 구현되는 데 필요한 사회적 체계와 문화의 확립에 영향을 미치는 요인이라고 이해할 수 있다. 따라서 평생학습과 사회적 이동성의 관계와 해당 관계에 영향을 미치는 요인은 성인학습자의 평생학습 참여와 변화의 전체 과정에서 이해될 필요가 있다.

본 연구에서는 이와 관련하여 선행연구 검토를 통해 평생학습 참여 확대, 평생학습 전이 확대, 평생학습의 사회적 인정 체계 정립 등 세 가지 지점과 요소를 도출하였다. 먼저, 평생학습 참여 확대는 성인학습자의 생활과 사회적 조건에서 비롯되는 차별화된 취향으로서 사회화된 주관성을 극복하고, 취약계층이 평생학습에 더 쉽게 참여할 수 있도록 하는 정책적 지원이 필요함을 의미한다. 다음으로, 평생학습 전이 확대는 성인학습자들이 평생학습 참여를 통해 개인적 성과와 사회적 성과를 획득하는 과정을 지원하는 것으로, 성인학습자가 평생학습의 교육 내용에 자신감을 획득하고, 지역사회 기여에 대한 기대를 확대하고, 주변인의 지원을 획득할 수 있도록 지원하는 것이라고 할 수 있다. 마지막으로, 평생학습의 사회적 인정 체계 정립은 성인학습자가 평생학습을 통해 획득하는 다양

한 성과가 실제 계층의 이동으로 연계되는 데 필요한 지원으로, 성인학습자의 평생학습 참여 성과가 경제적·직업적 이익으로 전환되는 데 필요한 사회적 시스템 및 문화의 정립이 필요함을 의미한다.

제3장

연구 방법

제1절 연구참여자

제2절 연구 도구

제3절 자료 분석

제 1절 연구참여자

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

1 연구참여자 정의

본 연구에서는 노동시장 취약계층의 평생학습 경험과 사회적 이동성에 관한 인식을 파악하고 이에 대한 정책 방향을 제시하고자 한다. 본 연구에서는 연구참여자인 노동시장 취약계층을 정의하기 위해 선행연구를 검토하였다. 검토 결과, 연구의 관점별로 노동시장 취약계층 유형을 구분하는 견해가 상이하였다. 예를 들어, 이병희(2006)는 노동시장의 변동성에 큰 영향을 받는 취약근로계층을 여성, 저학력자, 저숙련자, 미취업자, 비정규 근로자, 자영업 종사자, 영세기업 종사자 등으로 분류하였다. 배현순·이희수(2020)는 전통적인 경제·사회적 배제 계층, 노동시장 배제 계층, 가시적 특징을 보유한 취약계층, 한시적 취약계층 등으로 교육소외계층 유형을 분류하였다. 이를 바탕으로 선행연구에서 공통적으로 취약계층으로 규정하는 대상은 저임금, 저숙련, 저학력, 경력단절(전환), 비정규직 근로자로 볼 수 있다. 이러한 유형 분류는 공통적으로 노동시장 변화에 취약한 근로자의 저임금, 저숙련이라는 특성에 기반한다.

따라서 본 연구는 노동시장 취약계층을 ‘경제 및 산업구조 변화와 노동시장의 변동성에 큰 영향을 받는 근로자 그룹’으로 정의하였다. 노동시장 취약계층 유형은 ‘고교 졸업 이하의 학력 보유 근로자, 비정규직 근로자, 시간제 근로자, 경력단절·경력전환 근로자 등’으로 분류하였다.

2 연구참여자 모집

연구 참여 희망자는 본 연구에서 정의한 노동시장 취약계층에 해당되는 임금근로자로서 평생학습(평생직업능력개발) 참여 경험이 있는 자를 목적표집(purposive sampling)을 통해 모집하였으며, 추가적으로 스노우볼 표집 기법(snowball sampling)을 사용하

였다. 평생학습과 사회적 계층이동에 대한 경험과 인식을 다양한 관점에서 심층적으로 파악하기 위해 현재는 노동시장 취약계층에 해당하지 않으나 과거 노동시장 취약계층에 해당하였던 임금근로자도 포함하여 모집하였다. 평생학습 참여 경험은 직업능력개발을 위해 직장이나 정부에서 지원하는 교육훈련(예: 중소기업 공동훈련, 학점은행제, 바우처, 취업성공패키지, 국민내일배움카드 등을 활용한 교육훈련), 직무 확대·전환을 위한 프로그램(예: 인턴 프로그램, 취업·경력 상담 등), 사설 및 대학 전문교육기관에서 실시하는 교육훈련(예: 자격증, 직무 전문성 강화 교육) 등에 참여한 경험으로 정의하고 연구 참여 희망자를 모집하였다.

연구참여자 모집을 위해 연구참여자 모집 안내문을 제작하여 배포하였으며, 참여 의사가 있는 희망자는 신청서를 제출하도록 안내하였다. 연구참여자 모집 안내문에는 연구 목적과 기대 효과, 연구 대상, 인터뷰 진행 방법, 문의처 등의 내용을 포함하였다. 연구참여자 신청서에는 인적 사항, 학력, 경력 사항을 기입하게 하였으며, 인터뷰에 참고하기 위해 평생학습 참여 경험 및 유형을 기입하도록 하였다. 구체적으로 (1) 사업주 지원 방식(직장 내 직무교육, 강사교육, 중소기업 공동훈련 등 기업 내 교육프로그램), (2) 개인 주도 지원 방식(고용노동부 국민내일배움카드, 고용노동부 디지털 기초역량훈련, 고용노동부 취업성공패키지)⁵⁾-차상위 계층 대상-, 중소벤처기업부 바우처제도, 교육부 평생교육 바우처, 교육부 학점은행제, 고용부 고용복지플러스센터 취업 상담, 직업상담, 여성가족부 여성새로일하기센터(경단 여성), 기타), (3) 기타(민간 및 대학 교육훈련전문기관, 자격증 취득 및 기타 직무능력 관련 사설 학원, 온라인교육 등)를 제시하였고, 기타 및 항목이 없는 경우 내용을 직접 기입하여 제출하도록 하였다.

3 연구참여자 선정 및 인터뷰 정보

가. 포커스그룹인터뷰(FGI)

1) 연구참여자 정보

연구 참여 희망자는 2021년 6월에 모집하였다. 모집 결과, 총 23명의 연구 참여 희망

5) 현재 국민취업지원제도로 통합되어 운영됨.

자가 신청서를 제출하였고, 연구진 논의를 통하여 이 중 19명을 최종 선정하였다. 19명 중 2명은 스노우볼 표집으로 참여하게 된 참가자이다. 19명은 참여자 각자의 취약계층에 해당되는 특성을 고려하여 특성이 비슷한 참여자별로 그룹화하였고, 그룹별로 FGI를 수행하였다. 참여자별 특성을 고려한 그룹화를 위해 연구팀 내부 논의 과정을 거쳤으며, 경험과 특성이 유사한 참여자들의 그룹면담 과정에서 두드러지게 나타나는 논의 내용(코드)이 있는지 면담 과정에서 살펴보고자 하였다.

[표 3-1] 노동시장 취약계층 포커스그룹인터뷰 연구참여자 정보

그룹	이름	연령	성별	현재 학력 ¹⁾	현재 종사상 지위	참여 평생학습 유형 ²⁾
A-1	참여자A	20대	남	고교	정규직	(2) 개인 주도 지원
	참여자B	20대	여	고교	정규직	(2) 개인 주도 지원
	참여자C	20대	남	고교	정규직	(3) 기타
	참여자D	20대	남	고교	시간제 근로	(3) 기타
A-2	참여자E	20대	남	고교	정규직	(2) 개인 주도 지원
	참여자F	20대	여	고교	정규직	(2) 개인 주도 지원
	참여자G	20대	남	고교	프리랜서	(2) 개인 주도 지원
	참여자H	40대	여	4년제 대학	시간제 근로	(2) 개인 주도 지원
B	참여자I	40대	남	대학원 이상	비정규직	(2) 개인 주도 지원
	참여자J	40대	여	대학원 이상	(최근 직장) 정규직	(2) 개인 주도 지원 (3) 기타
	참여자K	20대	여	4년제 대학	비정규직	(2) 개인 주도 지원
	참여자L	50대	남	대학원 이상	정규직	(1) 사업주 지원 (2) 개인 주도 지원 (3) 기타
C-1	참여자M	30대	남	4년제 대학	정규직	(1) 사업주 지원 (2) 개인 주도 지원 (3) 기타
	참여자N	40대	여	2~3년제 대학	정규직	(2) 개인 주도 지원
	참여자O	30대	남	2~3년제 대학	정규직	(1) 사업주 지원 (2) 개인 주도 지원

그룹	이름	연령	성별	현재 학력 ¹⁾	현재 종사상 지위	참여 평생학습 유형 ²⁾
C-2	참여자P	40대	여	고교	시간제 근로	(2) 개인 주도 지원
	참여자Q	30대	여	2~3년제 대학	비정규직	(1) 사업주 지원
	참여자R	30대	여	고교	정규직	(3) 기타
	참여자S	50대	여	4년제 대학	비정규직	(2) 개인 주도 지원

주: 1) 졸업 기준. 노동시장 입직 이후 현재 시점의 학력.

2) 참여자 모집 및 선정에 활용하기 위해 평생학습 유형을 다음과 같이 분류함. (1) 사업주 지원 방식: 기업이 직원을 대상으로 개설한 교육 프로그램, (2) 개인 주도 방식: 고용노동부, 교육부, 중소벤처기업부, 여성가족부 등 정부의 개인 대상 지원 프로그램, (3) 기타: 민간 및 대학의 교육훈련전문기관, 자격증 취득 및 직무능력개발 관련 사설 학원 등

2) 인터뷰 실시 정보

FGI는 코로나19 상황을 고려하여 비대면(ZOOM)으로 수행하였고, 특성이 비슷한 참여자별로 그룹화하여 수행하였다. A 집단은 저학력의 경력초기 근로자로 그룹 1과 2로 구분하였다. 그룹 1은 고졸 학력의 저숙련 근로자 그룹이고, 그룹 2는 고졸 학력의 자격증 보유 근로자 그룹이다. B 집단(그룹 3)은 노동시장 입직 이후 형식교육 참여 경험이 있는 근로자로 학위과정을 포함하여 다양한 평생직업능력개발에 지속적으로 참여한 경험이 있는 그룹이다. C 집단은 경력 전환을 경험한 근로자 그룹으로 그룹 4와 그룹 5로 구분하여 인터뷰를 실시하였다. 그룹 4는 경력 전환을 위한 교육훈련 참여 경험이 있는 근로자 그룹이고, 그룹 5는 경력단절 여성 및 워킹맘 근로자 그룹으로 구성하였다. 그룹 인터뷰에 대한 자세한 정보는 다음의 [표 3-2]와 같다.

최종 FGI 대상자로 선정된 참여자들에게는 사전 고지를 통해 연구의 목적과 내용, 사례비에 대해 자세히 설명한 후 연구 참여 동의서를 받았으며, 질문지는 사전에 전달하여 질문에 대한 개인의 경험과 의견을 생각해 보고 참여할 수 있도록 하였다. 인터뷰는 실시 직전에 다시 한번 사전 동의를 얻어 녹화 및 녹음을 하였으며, 사전 개발된 기본 질문지를 바탕으로 반구조화 인터뷰를 진행하였다. 그룹별 인터뷰는 대략 1시간 30분~2시간 20분가량 진행되었다.

[표 3-2] 노동시장 취약계층 그룹인터뷰 실시 정보

집단	세부 그룹	FGI 대상자	대상자 그룹 특성
A	그룹 1	4명	고졸 학력의 저숙련 근로자 그룹
	그룹 2	4명	고졸 학력의 자격증 보유 근로자 그룹
B	그룹 1	4명	학위과정 포함 다양한 평생직업능력개발에 참여한 그룹
C	그룹 1	3명	경력전환을 위한 교육훈련 경험 근로자 그룹
	그룹 2	4명	경력단절, 워킹맘 근로자 그룹

나. 개인 심층인터뷰

1) 연구참여자 및 인터뷰 실시 정보

FGI에서 수집한 자료에 대한 사전 분석을 바탕으로 더 풍부한 자료 수집을 위해 개인 심층인터뷰를 실시하였다. 개인 심층인터뷰 대상자는 FGI 참여 과정에서 적극적이고 진솔하게 인터뷰에 응하였으며 추가로 인식 및 경험에 대해 확인할 필요가 있는 참여자를 대상으로 연구팀에서 논의를 통해 선정하였다. 총 7명을 선정하였으며, 개인 심층인터뷰 참여자 정보는 [표 3-3]과 같다.

[표 3-3] 노동시장 취약계층 심층인터뷰 연구참여자 정보

그룹	이름	연령	성별	현재 학력 ¹⁾	현재 종사상 지위	참여 평생학습 유형 ²⁾
A-1	참여자A	20대	남	고교	정규직	(2) 개인 주도 지원
A-2	참여자H	40대	여	4년제 대학	시간제 근로	(2) 개인 주도 지원
B	참여자E	40대	남	대학원 이상	비정규직	(2) 개인 주도 지원
B	참여자J	40대	여	대학원 이상	(최근 직장) 정규직	(2) 개인 주도 지원 (3) 기타
C-1	참여자M	30대	남	4년제 대학	정규직	(1) 사업주 지원 (2) 개인 주도 지원 (3) 기타
C-2	참여자Q	30대	여	2~3년제 대학	비정규직	(1) 사업주 지원
C-2	참여자S	50대	여	4년제 대학	비정규직	(2) 개인 주도 지원

주: 1) 졸업 기준. 노동시장 입직 이후 현재 시점의 학력.

2) 참여자 모집 및 선정에 활용하기 위해 평생학습 유형을 다음과 같이 분류함. (1) 사업주 지원 방식: 기업이 직원을 대상으로 개설한 교육 프로그램, (2) 개인 주도 방식: 고용노동부, 교육부, 중소벤처기업부, 여성가족부 등 정부의 개인 대상 지원 프로그램, (3) 기타: 민간 및 대학의 교육훈련전문기관, 자격증 취득 및 직무능력개발 관련 사설 학원 등

개인 심층인터뷰도 코로나19 상황을 고려하여 비대면(ZOOM)으로 진행하였다. 인터뷰는 참여자들의 사전 동의를 바탕으로 녹화 및 녹음되었고, 사전에 개발된 기본 질문지를 바탕으로 반구조화 인터뷰를 진행하였으며, 개별 인터뷰는 약 1시간 내외로 수행하였다.

제2절 연구 도구

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

1 FGI 질문지 개발

본 연구의 자료수집 및 분석 절차는 질문지 개발, 연구참여자 모집, 참여자 인터뷰 실시, 인터뷰 결과 분석의 순서로 진행되었다. 연구참여자 인터뷰는 취약계층의 특성상 면담자와의 1:1 면담으로 진행했을 때 발생할 수 있는 위압감과 부담을 줄이고 공통적 특성을 지닌 참여자 간의 상호작용을 통해 생각 제시나 논의를 더욱 활성화하기 위해 포커스그룹인터뷰(FGI: Focus Group Interview)를 활용하였다.

먼저, FGI를 수행하기 위하여 질문지를 개발하였다. 질문지는 연구의 목적 및 주요 내용과 연계한 주제 항목을 도출한 후, 각 주제에 해당하는 주요 질문을 구성하여 1차적으로 질문지를 개발하였다. 이후 전문가의 자문 및 검토 절차를 거친 후 수정한 질문지에 대하여 연구진의 추가 검토와 일부 수정 절차를 거쳐 최종적으로 질문지를 확정하였다.

질문지는 크게 첫 직장(초기 노동시장 경험) 및 경력 관련 내용, 평생학습 참여 경험 관련 내용, 사회적 계층이동에 대한 평생학습의 효과, 희망하는 교육 및 정책적 지원에 대한 내용으로 구성하였다. 첫 직장 및 경력 관련 부분에서는 첫 직장 입사 계기, 구직 경험, 소득 변화 등에 대한 질문과 입직 후 승진·이직 등 경력 변화에 대한 경험을 물어보는 질문을 포함하였다. 평생학습 참여 경험과 관련된 부분에서는 평생학습 참여 동기 및 접근성(참여 프로그램, 어려웠던 점, 성과)에 관한 부분과 평생학습 프로그램의 효과(업무 능력 향상, 인적 네트워크, 개인 내적 변화)에 대한 질문을 포함하였다. 사회적 계층이동에 대한 평생학습의 효과 부분에서는 평생학습 프로그램과 계층이동 효과(근로소득 수준, 교육 수준, 직업안정성, 직장 내 지위)에 대한 질문을 포함하였다. 마지막으로, 교육 및 정책적 지원 요구 분야에서는 직장생활의 더 나은 변화를 위해 평생학습 프로그램 참여 관련하여 정부·사업주에게 희망하는 지원 사항에 대한 질문을 포함하였다. FGI는 기본 질문지를 바탕으로 그룹별로 진행할 때 필요한 추가 질문을 수행하는 반구조화된 인터뷰(semi-structured interviews) 형태로 진행하였다.

2 개인 심층인터뷰 질문지 개발

노동시장 취약계층의 그룹인터뷰 분석 과정에서 추가적인 내용 분석이 필요한 부분을 중심으로 개인 심층인터뷰를 실시하였다. 질문지는 크게 자기 소개 및 경력 경로, 평생학습 참여 경험(계기 및 경험), 평생학습 프로그램 효과, 평생학습 및 경력 개발에 대한 내용으로 구성하였다.

평생학습 참여 경험에는 경력 과정에서 경험한 평생학습 프로그램, 평생학습 프로그램을 최종 결정할 때 고려한 부분(cost-benefit) 등을 물어보는 문항을 포함하였고, 평생학습 프로그램 효과는 평생학습 프로그램 참여 성과 및 변화(주관적·객관적) 및 그 이유, 학습 관련 자아상 등의 내용을 포함하였다. 평생학습 및 경력개발 부분에서는 미래의 목표(삶·직업)에 평생학습 프로그램이 도움이 된 정도 등을 포함하였다.

제3절 자료 분석

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

1 FGI 자료 분석 절차

5개의 FGI에 대한 분석은 녹화된 FGI 자료를 모두 전사한 후, NVivo 소프트웨어를 활용하여 수행하였다.

가. 인터뷰 전사

연구참여자들의 사전 동의를 바탕으로 녹화된 파일을 전사하였다. 그룹별 전사 완료된 자료는 연구참여자들에게 다시 전달하여 말한 내용이 제대로 전달되지 못한 부분과 분석에 활용되기를 원치 않는 내용이 있는지 확인(member-checking)하는 과정을 거쳤다. 19명의 FGI 참여자 중 3명이 수정 및 삭제를 요청하여 이를 전사 자료에 반영하였다.

나. 인터뷰 코딩

전사된 자료는 자료 속에 나타나는 속성이나 개념에 이름을 붙이는 ‘코딩’ 작업을 실시하였다(김영천·정상원, 2017). 인터뷰를 수행한 연구진 3인의 협업 코딩을 진행하기 위하여 질문지를 기반으로 Administrative Code를 개발하였다. Administrative Code는 연구에서 구체적으로 연구 주제와 관련된 노동시장 취약계층의 교육 참여 경험, 주관 효과(인적자본, 사회자본, 심리자본), 지표 효과(고용안정성, 소득 수준, 지위 및 승진, 교육 수준), 향후 지원 및 교육 요구 등으로, 본 연구에서 살펴보고자 하는 대표적인 내용을 포함하였다(김영천·정상원, 2017). 코드는 구나 절 단위(예: 학습 전략 향상, 취업 연계 다양화)로 기술하였다. 협업 코딩에서 연구자 간의 신뢰도를 확보하기 위하여 1개 그룹에 대해 각 연구자가 개별 코딩을 진행하였고, 코딩 결과에 대해 차이점을 논의하여 코딩의 일관성을 확보하고자 하였다. 이후 Administrative code를 바탕으로 그룹별로 1차

분석자가 주 코딩을 수행하였고, 주 코딩 내용을 2차 분석자가 수정·보완하는 방식(peer reviews)으로 코딩 내용을 점검하였다.

다. 인터뷰 분석

전사된 5개의 FGI 결과에 대해 1차 코딩이 완료된 후에는 유사한 코드는 통합하고 그룹화하는 작업을 실시하였다. 코드들을 지속적으로 비교하여 내재된 속성과 차원을 규명하고 범주화하고자 하였다(유기웅 외, 2018). 이후 도출된 범주 및 하위 범주를 바탕으로 연구팀 회의를 통해 종합적인 의미를 파악하고자 하였으며, 이러한 과정에서 추가로 내용 확인 및 세부 경험에 대한 정보 확인이 필요한 사항에 대해서는 메모를 하고 개인 심층인터뷰를 진행하였다.

2 개인 심층인터뷰 자료 분석 절차

개인 심층인터뷰 7개는 전사를 완료한 후, NVivo 소프트웨어를 이용하여 기존 FGI에서 도출된 코드에 추가 코딩을 하는 방식으로 코딩 및 분석을 진행하였다.

가. 인터뷰 전사

개인 심층인터뷰 참여자들의 사전 동의를 바탕으로 녹화된 파일을 전사하였다. 전사 완료된 자료는 FGI와 동일한 방식으로 참여자들에게 다시 전달하여, 참여자 확인(member-checking) 과정을 진행하였다. 7명의 개인 심층인터뷰 참여자 중 1명이 수정을 요청하여 이를 반영하였다.

나. 인터뷰 코딩

개인 심층인터뷰 코딩 역시 연구자 간 협업 방식으로 코딩을 하였다. 기존에 도출된 코드를 바탕으로 개별 전사 자료를 1차 분석자가 주 코딩을 수행하였다. 1차로 코딩된 내용을 2차 분석자가 수정·보완하는 방식으로 점검(peer reviews)을 하였다.

다. 인터뷰 분석

추가된 코드를 포함하여 코딩 결과를 다시 한번 유사한 코드는 통합하고 그룹화하는 범주화 분석을 진행하였다. 이후 도출된 범주 및 하위 범주를 바탕으로 종합적인 의미를 파악하고 결과를 논의하였다(유기웅 외, 2018).

FGI 및 개인 심층인터뷰 자료 분석 결과를 바탕으로 각 집단별 취약계층의 평생학습 참여 경험 및 효과, 사회적 이동성과의 관련성에 대한 인식 실태(제4장)를 작성하였다⁶⁾. 해당 내용에 관하여 연구참여자에게 검토를 요청하였으며, 연구참여자 보호의 측면에서 적절하게 내용이 서술되고 인터뷰 인용문이 제시되었는지 질적연구 전문가 2인의 검토를 거쳤다.

6) 다음 장인 제4장의 연구결과 제시에 포함된 인터뷰 인용문은 가독성 향상을 위해 문어체에서의 추임새(예: 음..., 그러니까 ...)와 같은 군더더기 표현은 삭제하고, 반복되는 지시대명사 및 비표준어는 해당하는 명사나 표준어로 대체하였음. 또한, 고유명사(예: 기관명)는 'OOO'으로, 연구자 신상과 관련된 정보(예: 구체적인 거주지역 등)는 삭제하였음. 제4장 내용은 연구 참여자에게 전달하여 확인을 요청하였고, 참여자 중 1명이 수정을 요청하여 이를 반영하였음.

제4장

노동시장 취약계층의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 인식 실태

제1절 A 집단 연구결과: 경력 초기 저숙련 근로자들의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 인식

제2절 B 집단 연구 결과: 노동시장 입직 이후 형식교육에 참여한 근로자들의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 인식

제3절 C 집단 연구 결과: 경력전환 근로자들의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 인식

제 1절

A 집단 연구결과: 경력 초기 저숙련 근로자들의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 인식

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

1 A 집단 근로자들의 맥락: 인구사회학적 특성

본 연구의 포커스그룹인터뷰 A 집단은 경력 초기 저숙련 근로자 8인으로 구성된 집단이며, 연구참여자들은 직종에 따라 2개 집단으로 분류되어 인터뷰에 참여하였다. A-1 집단은 기능직종과 기술직종에 속한 저학력, 저숙련 근로자 4인으로 구성되었으며, A-2 집단은 미용 관련 서비스 직종의 근로자 4인으로 구성되었다. A 집단을 구성하는 근로자들 중 1인을 제외한 모든 근로자는 고등학교 졸업 학력으로 노동시장에 입직하였고 현재 학력 또한 동일하다. 나머지 1인의 경우 4년제 대학을 졸업하였으나 전공과는 관련 없이 고등학교 때 배운 기술을 바탕으로 노동시장에 입직한 근로자이다.

A 집단 연구참여자들은 1인을 제외한 모든 참여자의 연령이 현재 20대로 대부분 노동시장 입직 이후 동일 직종에서 경력을 유지하고 있으며, 노동시장 입직 이후 전체 직장 재직 기간은 대부분 3년 이하였고, 2인은 약 5년이였다. 나머지 연구참여자 1인은 동일 직종에서 10년 이상 경력을 유지하고 있으나 동일 직종 내에서 기존의 경력을 거의 인정받지 못하여 사실상 경력 초기 근로자로 간주하였다.

이 집단에 속한 연구참여자 중 기술직·기능직 종사자들은 고등학교 졸업 후 직업훈련기관에서 1년간의 직업훈련을 받고 취업 알선을 통해 혹은 스스로 구직활동을 해 취업한 것으로 나타났다. 미용 관련 서비스 직종에 종사하는 연구참여자들은 공통적으로 필수자격증 취득을 위해 교육훈련에 참여한 것으로 나타났다.

[표 4-1] A 집단 연구참여자 현황

이름	연령	성별	학력	현재 종사상 지위
참여자A	20대	남	고등학교 졸업	정규직
참여자B	20대	여	고등학교 졸업	정규직

가) 이 중 1인의 경우 동일 분야 대학 진학을 위해 자발적으로 퇴직한 상태임.

이름	연령	성별	학력	현재 종사상 지위
참여자C	20대	남	고등학교 졸업	정규직
참여자D	20대	남	고등학교 졸업	시간제 근로
참여자E	20대	남	고등학교 졸업	정규직
참여자F	20대	여	고등학교 졸업	정규직
참여자G	20대	남	고등학교 졸업	프리랜서
참여자H	40대	여	4년제 대학 졸업	시간제 근로

2 A 집단 근로자들의 평생학습 참여 동기, 촉진요인 및 저해요인

A 집단에 속한 연구참여자들은 주로 취업 및 재취업 가능성 향상을 위해 직업능력을 개발하고 자격증을 취득하고자 하는 동기에서 평생학습에 참여하였다. 이러한 동기는 궁극적으로 소득 수준 향상 및 처우 개선과 관련되었다.

가. 평생학습 참여 동기

1) 자격증 취득 통한 목표 경력경로 진입

미용서비스 직종에 종사하는 연구참여자들은 대부분 입직 당시 미용 기술을 무형식학습(informal learning) 형태로 습득한 후 제한된 업무를 수행하는 직무로 취업하였다. 그러나 해당 직종에서 헤어디자이너 경력 경로에 진입하기 위해서는 자격증이 필수이다. 이들은 취업, 재취업 혹은 본격적인 경력 경로 진입을 통한 처우 개선을 위하여 자격증 취득과 연계된 고용노동부의 취업성공패키지 등 국비 지원 평생학습 프로그램에 참여하였다.

일단 국가자격증이잖아요. 자격증이 없는 상태에서는 절대 헤어디자이너가 될 수 없고 제가 나중에 제 이름으로 매장을 차릴 때 분명히 자격증이 있어야 할 것이어서 그것 때문에 자격증을 땀어요. 어찌 되었건 제가 이미지를 계속할 것이면 마지막은 제가 디자이너고 매장을 차리는 거라서 그걸 하려면 자격증이 필요해서 그 생각으로 자격증을 땀어요.(참여자F)

(자격증 취득 이전에) 실무를 경험하고 들어갔기 때문에 자격증이랑 실무가 확연히 차이가 있었어요. 자격증은 자격증대로 하고 실무는 실무대로 하자는 느낌으로 진행해서 자격증은 그냥 따는 게 목표였고....(참여자E)

2) 직무능력 개발을 통한 소득 수준 향상

기술직·기능직 종사자는 비형식교육(nonformal education) 형태의 평생학습 프로그램 참여를 통해 직업능력을 개발하여 직무 성과를 높이고, 현재 과업뿐만 아니라 다른 과업 수행 능력도 갖추어으로써 직무를 확장하고자 하는 동기를 가지고 있었다.

구체적으로, 참여자A는 직무 수행 능력이 향상되면 더 나은 곳으로 이직할 수 있으리라 기대하였고, 이러한 기대를 바탕으로 업무를 수행하며 독학으로 스스로 배우고자 하였다. 그러나 이에 어려움을 느껴 주말에 운영되는 비형식교육에 참여하였다. 주말 교육은 4주간 1회 8시간씩 운영되었는데, 평일에는 직장 일을 하고 주말에는 교육훈련 프로그램에 참여하는 것이 쉽지 않았다. 그러나 ‘배워서 빨리 크고 싶다’는 집념으로 교육에 참여하였다. 그는 ‘배워서 빨리 크면’ 더 높은 연봉을 받거나 이직을 통한 고용 유지 가능성이 높아질 것이라 기대하였다.

결국은 프로그램 기능을 알고 싶어서. 예전부터 독학을 해 보려니까 많이 어려워서 당장은 CNC 선반을 만지던 시기이기도 했고. 아무튼 흑시라도 이직하게 되거나 머시닝센터를 잡게 되면 배운 것을 바탕으로 빨리 크고 싶었어요. 그 때는 배우고 싶다는 집념이 되게 강했어요. 배워서 잘하고 취업(이직)하고 싶어서.(참여자A)

옆 부서에서 용접을 하는 것을 보고 나도 용접도 한번 잘하고 싶다, 그렇게 여러 가지 기술을 배우면 안목이 넓어지지 않을까 기대하고 용접과정 신청을 스스로 알아보고 가서 용접을 잠깐 배우기 시작했어요.(참여자A)

옛날이야기이기는 한데 그때는 많은 것을 다 잘하면 연봉을 더 받는다는 것 그렇지 않으면 그래도 갈 곳은 많다든가라고 생각을 했어요.(참여자A)

한편, A 집단에 속한 미용서비스 직종 종사자는 비형식교육을 통해 직무능력이 향상되면 가시적으로 고객 수 증가 및 매출 증가로 이어질 수 있어 직무능력 향상을 통한 매출 증대를 위해 평생학습에 참여했다.

기량 향상이지요. 제가 실력이 더 업그레이드되어야 매출로도 연결되니까.(참여자G)

나. 평생학습 참여 유지의 촉진요인

1) 강사의 역량과 지원

A 집단 연구참여자 중 많은 참여자들이 비형식교육 형태의 평생학습 참여 시 강사의 전문성과 열정, 지지적 태도, 교육을 수행하는 사람으로서의 진정성 등이 평생학습에서 기억에 남고 만족스러운 점이었다고 인식한다. 이는 학습자가 평생학습 참여를 유지하는 데 일정 부분 기여하는 것으로 볼 수 있다.

(강사) 선생님이 잘 가르쳐 주셔서. 사람이 다 어느 정도 그런 것을 갖고 있잖아요. 저 스스로 안 될 때 스트레스 받고 남이 뭐라고 하는 것은 두 번째이고. 첫 번째는 제가 스스로 무언가 안 풀리면 되게 스트레스 받고 힘들어했던 것 같아요. 그 선생님은 억지로 강요하지 않고 기다려 주시고 계속 지켜봐 주시고....(참여자H)

강사분 재량이 있어서. 그래도 강사분이 현장 실무 경험이 많아서 프로그램 말고도 현장 노하우 같은 것들도 하나둘 (예로) 들어서 만족하긴 했어요.(참여자D)

같이 가르쳐 주셨던 (강사) 선생님이 너무 잘 가르쳐 주셔서 하루하루 재밌게 학원 나갔던 것 같아요. (종략) 일단 되게 인간적이셨다고 해야 하나. 저는 자격증을 배우러 갔을 때 그렇게 구체적으로 가르쳐주실 줄 몰랐어요. 계속 옆에서 붙으셔서. 근데 저희 선생님은 한 번도 밖에 나가 계시지 않고 저희 옆에 붙어서 계속 안 되는 것들 알려 주시고 쉬는 시간에만 잠깐 쉬시는 정도고 계속 붙어 계셨어요.(참여자F)

저 배울 때는 제 담당 선생님 같은 경우는 한 명의 낙오자 없이 다 끌고 가려고... 문제아가 한 명 있었어요. 근데 그 친구마저도 되게 소란스럽고 수업 방해하는 친구였는데도 다 끌고 가려는 열정이 넘치고 멋있었어요. 그래서 포기하지 않고 같이 끌고 가 주는 선생님들이 많았으면 좋겠습니다.(참여자G)

2) 동료학습자의 지지

또한, 비형식교육 프로그램에서 함께 참여하며 학습이 부진해도 이해해 주고 도와주는 동료학습자의 지지는 평생학습 참여를 유지하는 데 어느 정도 기여하는 것으로 보인다.

반에 20명 정도 있었어요. 하루 종일 같이 있다 보니까 우애가 쌓이더라고요. 전우애라고 해야 하나. 서로 잘 못하는 것 있으면 도와주려고 하고. 제가 제일 거기서 못했어요. 제가 나이는 제일 어렸는데 제일 못하니까 도와주시더라고요. (참여자G)

다. 평생학습 참여 유지의 저해요인

1) 교육 내용 난도

A 집단 연구참여자 중에는 비형식교육에 참여하던 도중 교육 참여를 포기한 경우도 있었다. 참여를 중단한 이유는 교육 내용 난도에 적응하지 못한 것으로 나타났다. 교육 내용에 관심이 있어서 교육 참여를 결정했으나 내용이 어려운 경우에 특별한 지원을 받지 못하는 것으로 보인다.

옆 부서에서 용접을 하는 것을 보고 나도 용접도 한번 잘하고 싶다, 그렇게 여러 가지 기술을 배우면 안목이 넓어지지 않을까 기대하고 용접과정 신청을 스스로 알아보고 가서 용접을 잠깐 배우기 시작했어요. 이걸 너무 어렵다. 왜인지 귀찮다. 그걸 이틀 만에 관렸죠. 주말 교육이었는데. (관두게 된 결정적인 계기는) 너무 어렵고 흥미도 많이 떨어졌어요.(참여자A)

참여하면서 캐드 같은 경우, 제가 가장 어려웠고 무엇인지 모르게 잘 이해가 안 가고 어려웠고. 자격증을 못 따서 아쉬워요.(참여자D)

3 평생학습 효과에 관한 인식

A 집단에 속한 연구참여자들은 직무역량 향상, 적성 발견 및 진로 도움, 사회적 네트워크 형성 및 확대, 일과 삶에 대한 태도 변화를 평생학습의 주요 성과로 인식하였다. 한편으로는 평생학습의 성과가 없었다는 인식도 많았는데, 그 이유로는 실무와 자격증 취득 교육 내용의 괴리로 나타났다.

가. 직무역량 향상

A 집단에 속하는 연구참여자 중 기술직·기능직에 종사하는 연구참여자들 대부분은 비형식교육 형태인 국가 지원 직업훈련기관의 평생학습 프로그램에 참여하였고, 직무역량을 향상하였다. 구체적으로 해당 프로그램에서 획득한 지식과 기술을 통해 업무 내용을 쉽게 이해할 수 있었고 업무 적응 속도도 빨랐다고 인식한다. 또한 학습한 내용을 바탕으로 업무를 확장할 수도 있었다고 인식한다.

수강 내용 자체는 (강사 선생님이) 중간중간에 실무 경험 이야기해 주시던 것도 도움이 되었고 나중에 이직하고 나서 (배웠던) 000 프로그램을 쓰게 되면서 적응 속도가 많이 빨랐습니다. 보통 한 달 만에 프로그램 잡고 기계 붙잡고 가공하는 게 거의 있을 수 없는 일이거든요.(참여자A)

예전에 배웠던 것이 구버전이고 (새로운 직장에) 들어가서 배운 것은 신버전이라 인터페이스나 새로운 기능 몇 개를 익히는 것에 시간이 조금 걸리기는 했지만 전반적으로 기능은 같아서 프로그램을 다루는 것에는 문제가 없었어요.(참여자A)

저는 000 부서에 있다 보니 항상 도면을 보게 되는데요. (교육을 통해 배운 내용으로) 그 도면을 이해하기가 쉬워요. (중략) 상사분들이 제가 CAD를 할 줄 아니까 저 때문에 CAD를 사서 우리 부서도 CAD를 이용하자고 하셔서 업무적인 도움이 되었다는 것에 제일 감사합니다.(참여자B)

미용서비스 직종에 종사하는 연구참여자들은 업무에 사용하는 제품 제조업체가 운영하는 교육프로그램이 새로운 헤어 트렌드를 반영하고 제품 사용법과도 ‘디테일하게’ 직접적으로 관련되었기 때문에 이러한 비형식교육이 직무 수행 능력 향상에 도움이 되었다고 인식한다.

거기(제품 제조업체가 운영하는 교육)는 직접 가서 살롱에서 염색, 파마에 대해 정말 디테일하게 배울 수 있어요. (국비 지원) 직업학교는 ‘이거랑 이거 섞어서 이 색이 나오고 염색은 이렇게 바르면 됩니다.’ 하고 이게 다니까.(참여자F)

한편, A 집단 연구참여자 중 일부는 비형식교육이 아닌 현장에서 업무를 실제로 수행하며 사수로부터의 비공식적 코칭이나 OJT(on the job training)와 같은 무형식학습을 경험하였고 이를 통해 직무능력이 유의미하게 향상되었다고 인식한다. 이러한 인식은 기술직·기능직 종사자와 미용서비스직 종사자 모두에게서 나타났다.

현장 일을 하다 보면 프로그램도 있지만 몸을 써서 기구를 세팅하거나 제품 소재마다 다른 조건을 맞춰 주는 그런 부분을 (비형식교육에서는) 배우지 않아서. 사실 그런 것은 다 현장에서 배운다고 하거든요. 아무튼 그런 쪽으로는 현장 가서 (사수에게) 다시 배웠죠.(참여자A)

발주업체에서 도면이 오면 사수가 그것을 보고 쉬운 도면들 먼저 보여 주면서 한번 해 보라고 제안을 하셨어요. 그래서 소재랑 도면을 들고 제가 먼저 작업을 했어요. 프로그램을 짜면서... (중략)... 그때 하나하나 물어보면서 검사 말고. (중략) 그렇게 알고 있는 만큼 먼저 해 보고 모르는 기능을 (사수가) 옆에서 알려주시고 그렇게 하나씩 작업하면서 배웠습니다.(참여자A)

지금은 개인 매장에 있으면서 원장님이나 다른 선생님들이 워낙 교육도 열정적으로 친절하게 알려주셔서 지금은 꽤 많이 성장했다는 생각이 들어요.(참여자E)

(실력 향상이) 엄청 많이 됐어요. 그리고 몰랐던 부분도 확실히 알 수 있었고. 지금 같은 경우는
 연색을 혼자 발라도 금방 나오니까 고객들의 불만도 없고 그렇죠.(참여자E)

매장 교육(사내 교육)과 학원 교육의 다른 점은 학원은 기본적인 것을 알려주는 것이고 현장은 실
 무 교육이잖아요. 교육과 현장은 많이 다르다. 아무래도 들어가는 기법이나 어떻게 들어가는지
 와 같이. 선생님들(사내 강사)이 외부 세미나도 많이 다니시기 때문에 여러 가지를 훨씬 더 세세
 하게 배울 수 있는 차이점이 있다는 생각이 들어요.(참여자E)

나. 실무와 자격증 취득 교육 내용 간 괴리로 성과 미미

미용서비스 직종에 종사하는 본 연구참여자들은 ‘헤어디자이너’라는 경력경로에 진입
 하기 위해 필수적으로 요구되는 자격증을 취득하기 위해 정부 지원 평생학습 프로그램에
 참여하였다. 이들은 대부분 자격증 취득 이전에 실제 업무를 접해 본 경험이 있었다. 이
 들은 공통적으로 자격증 교육은 기초교육으로서 자격증 취득을 통한 경력경로 진입이라
 는 결과 그 자체로만 의미가 있었고 실무에 거의 도움이 되지 않았다고 인식한다. 이들은
 자격증 취득 연계 교육 프로그램이 현재 자신들이 보유한 기술 획득에 20~30% 정도만
 기여했다고 생각한다.

실무를 경험하고 들어갔기 때문에 자격증이랑 실무가 확연히 차이가 있었어요. 자격증은 자격증
 대로 하고 실무는 실무대로 하자는 느낌으로 진행해서 자격증은 그냥 따는 게 목표였고, 그 안에
 서 기술적인 것을 바라기보다는 가장 기본적인 것을 하는 게 맞다고 생각이 들었어요. 실무량은
 확연히 차이가 나기 때문에 학원에서 배운 기본적인 것을 가지고 가면, 새로 다시 배워야겠구나
 하는 생각이 들었어요. (중략) 저도 (자격증 교육과정이 직무 수행에 도움이 된 정도는) 20~30%
 정도....(참여자E)

자격증을 취득하고 다시 매장에 들어갔을 때, (교육을 통해 취득한) 자격증 때문에 내가 성장을
 했다고 느낀 것이 사실 100% 중 30%밖에 안 되는 것 같아요. 왜냐하면 자격증이랑 실무량은
 완전히 다르게 배우기 때문에 커트나 파마나 연색을 구체적으로 자격증에서는 알려주지 않기 때
 문에 다시 또 배워야 하기 때문이에요. 그래서 저는 자격증을 뺐다고 해서 더 기술이 업그레이드되
 는 것은 잘못 느꼈어요.(참여자F)

이처럼 자격증 취득 전 실무 경험이 있던 경우와는 달리 참여자G는 미용서비스 직종
 입직을 위해 자격증 취득 교육과정에 참여한 경우이다. 그는 기존에 관련 실무 경험이 없
 어 자격증 취득 과정이 기초적인 기술 습득에 큰 도움이 되었다고 인식한다. 그러나 그
 역시 현장에서는 기초 기술을 활용하기보다는 실무에서 통용되는 기술을 ‘처음부터 다

시' 배워야 했다.

제가 만약에 (기준에) 실무 경험이 있고 자격증을 따러 들어왔으면, 제가 배우고 가져가는 게 0%라고 생각하고요. 만약에 아예 미용이라는 것을 모르고 배웠을 때는 100%라고 생각해요. (중략) 저는 100%인 거죠.(참여자G)

기본 베이스는 알고 있으니까... (중략) 미용학과 실무는 완전 다르다고 말씀을 많이 들었고요. 그래서 같은 와인딩인데도 섹션을 다르게 한다든가 이런 식으로 많이 배웠던 것 같아요. 그니까 (현장에 와서는) 처음부터 미용이란 것을 다시 배웠어요. (참여자G)

이처럼 미용서비스 직종에서 자격증 취득 교육과정을 통해 습득한 기술의 현장 활용이 어려운 이유로 획일화된 교육 내용의 문제가 지적된다. 참여자H는 실제 직무는 고객, 제품, 트렌드 등 여러 다양한 상황을 모두 고려해야 하기 때문에 NCS 매뉴얼을 바탕으로 가르치는 획일적인 방법으로 학습한 기술을 실제 활용할 수 없다고 인식한다.

결국에 제가 느끼기에는 학원에서 배운 것 자체가 현장이랑 업무가 다르기 때문에 기술 자체가. 학원에서 가르치는 것은 기본 도구를 만지는 것이잖아요. 그런데 밖에 나와서 하는 것은 실질적인 사람의 상태, 머리 모질의 상태와 약의 레벨이나 그런 것들을 다 보고 염색을 해야 하는 것이기 때문에 약마다 또 조금씩 시간 보는 것이나 그런 것이 다르더라고요. 컬러감도 그렇고 다 사람 신체에 하는 행동이기 때문에 아무래도 똑같은 결과는 나오지 않잖아요.(참여자H)

학원에서는 NCS 자체. 책의 매뉴얼대로. 그게 현장에서는 이루어지지 않기 때문에. 그래서 저는 많이 부정적인 편이에요.(참여자H)

다. 적성 발견 및 진로 도움

A 집단에 속한 연구참여자는 대부분 20대의 경력 초기단계 근로자이며, 이들은 비형식교육이나 무형식학습 형태의 평생학습을 통해 자신의 적성에 맞는 분야를 탐색하였다. 일부 연구참여자는 대학 진학을 희망하며 현재 직종과 유사한 전공으로 진학할 것이므로 기준에 습득한 지식과 기술이 형식교육 참여 시 도움이 될 것이라 인식한다. 특히 참여자 B는 적성을 발견하여 직업훈련기관에서 성적 최우수상을 받고 강사에게 인정을 받는 경험을 통해 평생학습에 대해서 전반적으로 긍정적인 인식을 갖는다.

저한테 적성이 맞는 분야를 찾게 되었던 것이 좋은 것 같아요. (중략) 거기서(직업능력개발 프로그램에서) 배웠던 대부분이 저한테 다 맞아서 선생님한테도 항상 칭찬을 받고 제가 친구들 알려 주기도 하고, 이 수업 끝날 때는 성적 최우수상을 땀었거든요. (참여자B)

저는 생산직이라서 회사에서 배운 것을 써먹지 않았는데 나중에 제가 대학 갈 때 기계 쪽으로 갈 것이니까 그때 도움이 많이 될 것 같아요.(참여자D)

아마 다시 대학 들어가면 대학에서 비슷한 것을 배우면 다른 사람보다 배운 것을 써먹을 수 있으니까 그게 더 도움이 될 것 같아요. (참여자A)

라. 사회적 네트워크 형성 및 확대

A 집단에 속한 연구참여자들은 평생학습 참여를 통해 사회적 네트워크의 형성 및 확대를 경험한 것으로 나타났다. 연구참여자들은 비형식교육 참여를 통해 경력개발, 지식 공유, 사회적 지지 네트워크 형성 및 확대를 한 것으로 인식하였다.

구체적으로, 비형식교육 형태의 평생학습 프로그램 강사와의 사회적 네트워크 형성을 통해 취업 알선, 경력 상담 및 경력 관리에 도움을 받은 경우가 있었다. 몇몇 연구참여자는 지금까지도 계속 강사와의 네트워크를 유지 중인 것으로 나타난다.

그렇게 하다가 제가 자격증을 따고 한 일주일을 쉬었어요. 막 무언가 열심히 하다가 그만두면 무언가 공허하잖아요. '이 다음에 뭐지?' 이런 생각도 들고. 그래서 (강사) 선생님한테 가서 '나 이 다음에 뭐 해야 해요?' (중략) 여쭙 봤더니... (중략) '그러면 생각을 차차 해 봅시다.' 이야기를 하시더니. (중략) 강사 트레이닝을 한 2주 정도 선생님이랑 같이 야간반 수업을 들어가서. 저랑 같이 공부하던 사람들을 가르치기 시작했어요.(참여자H)

(강사) 선생님들과 연락을 조금 했던 것 같아요. 제가 성격이 활발해서 거기 선생님들과 많이 친했었거든요. 그래서 거기 선생님이 회사 소개시켜 주시고, 소개시켜 주신 선생님과 꾸준히 연락하고 있습니다.(참여자B)

평생학습 프로그램 참여를 통해 동료학습자들과 인적 네트워크를 형성한 경우도 있다. 한 연구참여자는 직업훈련기관에서 알게 되었고 다른 회사로 취업한 동료학습자들과 연락을 주고받으며, 회사 생활 노하우 및 정보를 공유하여 업무에 도움이 되었다고 생각한다.

어떻게 하면 상사에게 잘 보일 수 있나 그런 것들도 있고 (중략) 먼저 들어간 애들의 회사 생활이 다를 수 있고. 애들이 월급 어떻다는 등, 어떻게 해야지 윗사람에게 로테이션 이야기도 하고... (회사 생활 노하우 같은) 정보를 주고받는 것 같아요.(참여자C)

평생학습을 통해 동료학습자 혹은 강사와 형성한 사회적 지지 네트워크는 정서적 지지의 기능을 하며, 업무 수행뿐만 아니라 경력 초기의 연구참여자들이 진로 탐색을 하는 데

도 긍정적인 영향을 준다.

애들이 몇 명 대학을 가다 보니까 대학 생활이 이렇다 이야기 듣고, 힘들 때마다 연락을 서로 주고받으니까 서로 위로가 되면서 대화하다 보니까 많이 친해지고 그런 것 같아요.(참여자D)

(현재 근로 중인) 회사를 소개해 주신 (강사) 선생님이 연락을 하는데. '잘 다니냐, 어찌냐, 괜찮냐, 힘들어도 버티라, 다른 데 가도 그렇다.'는 등 힘들어도 참고 버티라고 이야기를 자주 하시고, 개인적인 이야기도 가끔씩 하고 그렇게 지내고 있습니다.(참여자B)

제가 SNS로 미용 게시물 같은 거 올리면 '이쁘다!' 이려고, '잘했네!' 하고 서로 힘든 거 없냐고 물어보고. 그 과정을 하면서 좋은 미용 친구들을 많이 얻은 것 같아요.(참여자G)

이처럼 평생학습을 통해 형성한 사회적 네트워크를 계속 유지하며 긍정적인 효과를 얻는 경우도 있지만 교육 참여 중 형성한 사회적 네트워크를 프로그램 종료 이후에는 유지하지 못하는 경우도 많은 것으로 나타났다. 흥미로운 점은 평생학습에 참여하며 이전 학령기 학교교육에서 경험하지 못했던 학습이 가져다주는 긍정적인 결과를 경험하는 경우도 있다는 것이다. 참여자A는 중·고등학교 시기에는 친구를 잘 사귀는 편이 아니었으나 입직 후 비형식교육 참여를 통해 동료학습자를 지원해 주면서 사회적 네트워크를 형성했다. 그러나 프로그램 종료 후 바쁜 업무로 인해 네트워크를 유지하지는 못하였다.

(다른 교육참여자A) 도면 보여 주면서 이거 모르겠다고 하면 제가 알려주고, 범용 밀링할 때 선생님이 따로 알려주신 것도 다른 애들은 몰랐어서. (중략) 제가 가서 도와주고 애들 면삭 작업할 때, 불꽃 킬 때, 계속 작업해서 제가 공구 바꿔 주고. 그런 식으로 도와준 것은 있었어요. 교육받으면서 친하게 지내다가 사회생활 나오면 다른 분들처럼 저도 서로 연락은 거의 끊겼죠.(참여자A)

개인적으로 (일이) 바쁘기도 하고 (중략) 다 다른 지역으로 가게 되고 그러다 보니까 근처에 없어서 연락을 잘 안 하게 된 것 같아요.(참여자B)

마. 학습, 일, 삶에 대한 태도 변화

1) 학습에 대한 태도 및 학습전략 변화

A 집단에 속한 연구참여자들 중 비형식교육 형태의 평생학습 참여를 통해 직업능력개발 및 이를 위한 학습동기 향상을 경험한 경우도 있었고, 비형식교육 참여가 학습 동기나 학습태도 변화에 영향을 주지 않았다고 인식하는 경우도 있었다.

참여자A는 평생학습을 학령기 학교에서 경험한 학교교육의 연장선에서 이해하고 있으며, 평생학습을 통해 학습에 대한 긍정적인 이미지 형성 및 효과적인 학습방법 탐색 등 학습태도와 학습전략 측면에서의 향상은 없었던 것으로 인식한다.

(교육 완료 후 성취감을 느낀 경험에 대한 질문에) 그런 건 없어요. (학습 스킬이나 학습에 대한 긍정적인 이미지 형성에 대한 질문에) 없습니다.(참여자A)

그냥 학교의 연장선으로 생각하고 따로 느낀 것은 없었어요. (중략) 어렸을 때 학교 다니고 나이 먹고 직장 다니는 것이라 생각하지 특별히 느낀 것은 없어요.(참여자A)

참여자C는 직무 수행 능력과 직접적으로 연관된 평생학습 참여에 대한 동기 부여는 되었으나, 전문대학 진학 등 형식교육 참여에 대한 동기 향상에는 평생학습이 영향을 주지 못한 것으로 보인다.

저는 기계를 좋아하다 보니까 기계를 다 뜯어 고치고 그런 쪽의 (평생학습) 프로그램 있으면 참여해 보고 싶은 기간은 한 2년 정도면 좋을 것 같습니다. (2년 교육과정이면 전문대학 진학은 어떤지에 관한 연구자 질문에) 전문대학을 생각해 봤는데 제가 고등학교에서 배운 과정보다는 심화되긴 하지만 기계를 만질 수 있다는 것, 계산하는 것만 그런 거여서, 기계를 완전히 뜯어서 고칠 수 있고 그런 것을 가르쳐 줄 수 있는 것이 없다 생각해서 대학교는 별로 생각이 안 듭니다.(참여자C)

참여자B는 직업훈련기관에서 중장년층 동료학습자의 적극적인 학습 태도를 보고 직업 능력개발을 위한 학습동기가 향상되는 것을 경험하였다.

제가 교육원에 다녔을 때 연세가 있으신 중장년층 분과 같이 다녔어요. 제 앞자리에 계셨는데 그 분이 엄청 열심히 수업을 듣고 제일 열심히 하셨어요. 그래서 저한테도 가끔씩 물어보고, 제가 물어보기도 하고. 그분은 회사를 다녔는데도 퇴직을 하고 오신 거거든요. 그렇게 연세가 많으신데도 계속 공부를 하시는 것을 보니까 저는 아직 젊고 앞으로 공부할 시간도 많으니까 그분이 노력하시는 모습을 보고 본받게 된 것 같아요.(참여자B)

2) 자기효능감 향상

앞서 학습에 대한 동기 및 태도 변화와 관련하여 자격증 취득 및 취업을 위해 평생학습 프로그램에 참여하고 몰입하는 경험을 하는 경우도 나타났다. 이처럼 학습에 대한 몰입 경험은 학습과 일에 대한 자신감 향상에도 기여한다.

참여자G는 ‘가방 끈이 짧음’ 자신은 ‘집중력도 없었는데’, 3개월 동안 자격증 취득과

연계된 평생학습 프로그램에 참여하면서 자격증 시험에 합격해야 한다는 ‘확실한 동기부여’로 학습에 몰입하는 경험을 했다. 이를 통해 자신도 ‘집중하면 할 수 있다’는 자신감을 얻게 되었고 평생학습을 통해 마음가짐이 많이 바뀌었다고 인식한다.

그런 수업을 받으면서 제 마음가짐이 바뀐 것은 많았던 것 같아요. 제가 어렸을 때부터 운동만 해서 가방끈이 짧거든요. 그래서 집중력도 없고 그런데 제 인생 살면서 그 3개월 동안 무엇에 대해 몰두해 본 적이 그때 말고는 없는 것 같아요. 그래서 ‘나도 집중하면 할 수 있구나.’라는 자신감을 많이 얻은 계기가 된 것 같아요. (중략) (3개월간 몰입할 수 있었던 이유는) 일단 확실한 동기 부여가 있었고, 난 이걸 3개월 동안 (자격증을 취득)하고 무조건 취업을 해야 한다는 생각밖에 없었어요. 3개월 해서 시험 봐서 탈락하면 반 년 뒤에 시험이 있다는 거예요. 그러면 완전히 저의 상황이 달라지기 때문에 무조건 3개월 안에 해결해야겠다는 생각밖에 없었어요.(참여자G)

실무에서 ‘어깨너머로만 봤던’ 업무기술을 비형식교육을 통해 체계를 갖춘 명시적 지식의 형태로 지식과 기술을 습득하고 자격증을 취득하면서 연구참여자들은 직무 수행에 자신감을 갖게 되었다. 이러한 자신감은 학습한 지식을 직무에 주도적으로 활용하게 한다. 또, 평생학습 프로그램 참여 시 강사와의 관계 형성 경험을 통해 의도하지 않았으나 미용서비스 직종에서 요구되는 고객 응대 및 커뮤니케이션 역량을 향상하여 직무 수행에 자신감을 갖게 되었다. 이러한 자신감은 향후 고용유지 가능성과 관련하여 재취업에 대한 자신감으로 확장되며, 이는 다시 자신감을 갖고 직무 수행을 하도록 하는 선순환의 기능을 한다.

저는 자격증을 따기 전에는 (다른 헤어디자이너) 선생님들이 시키는 대로 하고. 제가 생각을 따로 하지 않고 시키는 것만 하는 사람이었던 것 같아요. 왜냐하면 그때 지식은 별로 없었고. 근데 자격증을 배우고 나서 실기만 배우는 게 아니라 필기도 배우잖아요. 그러면 제가 몰랐던 지식도 생기고 그리고 실기를 배움으로써 그걸 따고 매장에 들어가는 느낌이 달랐던 것 같아요. 조금 더 자신감이 생겼다고 해야 하나....(참여자F)

사람들 만나는 것도 나이가 드니까 어느 순간부터 어려워지더라고요. 근데 그런 것도 교육을 참여를 통해서 (강사)선생님과 소통하면서 많이 풀렸었고, 고객님들 어려워하는 부분도 거기서 깨지 않았나.(참여자H)

우선 학원 다니기 전에는 뭘 몰랐던 때고 어깨너머로만 봤던 때여서 자신감이 많이 부족했었죠. 고객님들한테 어떻게 다가가야 할지 모르고 했으니까. 근데 자격증을 따고 나서 어디든 내가 원하는 곳은 마음만 먹으면 갈 수 있겠다는 생각이 있어서 어차피 할 줄 아니까. 좀 더 자신감 있게 고객들과 소통도 하고 선생님한테 알려 달라고 했던 것도 있었고. 자신감이 많이 달라졌어요.(참여자E)

4 평생학습을 통한 사회적 이동성 인식

평생학습과 사회적 이동성의 관계에 관하여 연구참여자들은 공통적으로 앞서 서술한 평생학습 효과가 취업 가능성을 높여 노동시장 입직을 가능하게 한 것과 필수자격증 취득을 통해 자신이 목표하는 경력경로에 진입한 것 등의 성과로 이어졌다고 인식한다. 반면에 근로소득 수준 향상에 기여하는 정도는 매우 낮았다고 인식한다. 직업안정성⁸⁾에서 미용서비스 직종 종사자의 경우 고용안정성⁹⁾에 대한 평생학습의 영향은 없다고 인식하며, 기술직·기능직종 종사자의 경우 고용안정정보다는 고용가능성¹⁰⁾에 관심이 있으며, 경력 상승이 고용가능성에 긍정적인 영향을 미치나 비형식교육 형태의 평생학습은 거의 영향을 미치지 않는다고 인식한다.

가. 취업 가능성 향상

A 집단에 속한 연구참여자들은 평생학습을 통해 취업 및 이직 가능성이 증가한 것을 경험했다. 비형식교육을 통해 현재 수준의 경제활동이 가능하였으므로 취업, 재취업, 경력경로 이동과 같은 고용가능성에서 평생학습이 효과가 있다고 인식하며, 이러한 측면에서는 평생학습의 사회적 이동성에 대한 성과에 만족하는 것으로 보인다.

회사들 전반적으로 원리도 고만고만하고 기계 기종도 다들 쓰는 것마냥 OOOO 이런 기계 쓰고 프로그램도 OOO를 짜 맞춘 것마냥 다 쓰거든요. 그래서 널리 쓰이는 툴이라 (배운 것이) 이직하는 것에 도움이 되었습니다.(참여자A)

저는 그걸(평생학습 참여) 통해서 제가 지금 돈을 벌고 있어서 도움이 100% 이상 되었다고 생각합니다. 그런데 처음 들어가서 스텝 때는 연봉이 작으니까 되게 박봉으로 받고 일했었어요. 이제 디자이너 되어서 제가 하는 만큼 가져가니까 조금 나아졌긴 한데. 그걸 통해 제가 돈을 벌고 있으니까 도움이 많이 됐다고 생각합니다.(참여자G)

스텝들은 자격증이 있냐 없냐에 또 월급이 달라져요. 경력이 달라지기 때문에 아무것도 모르고 들어온 애랑 그래도 자격증을 배우고 들어온 애랑은 차별화되어서 월급이 나가는 것으로 알고 있

8) 본 연구는 직업안정성을 고용안정성과 고용가능성을 포괄하는 일반적인 의미로 사용함.

9) 본 연구는 고용안정성(job stability)을 자발성과 비자발성을 모두 포함하는(김기덕·김재현, 2019) ‘한 직장에서 고용상태를 유지하는 것’(이시균·이주현, 2008)으로 정의함.

10) 본 연구는 고용가능성(employability)을 “고용 상태를 새롭게 획득하거나 유지할 수 있는 가능성에 대한 개인의 인식”으로 정의함(Vanhercke et al., 2014, p. 593)

어요. 저도 똑같이 이것(자격증) 때문에 계속 일을 하고 있기 때문에 100% 만족하고 있어요.(참여자F)

나. 근로소득 수준

평생학습 참여가 취업과 재취업 가능성 향상에는 기여한다는 인식이 대부분이나, 근로 소득 수준 상승에는 유의미한 영향을 미치지 못하므로 결국 평생학습 참여가 근로소득 수준과는 관계가 없다는 인식도 나타난다.

참여자A는 노동시장 입직 이후 ‘옛날’에는 비형식교육 참여를 통해 다양한 기술을 습득하면 급여 수준과 처우 면에서 ‘더 나은’ 직장으로 이직할 수 있을 것이라 기대하였다. 그러나 몇 년 후 경험을 돌아보며 비형식교육을 통해 직무능력이 향상되면 이직 등 고용 가능성은 높아지나 급여 수준 향상에 미치는 영향은 미미하다고 인식한다. 그는 오히려 소득 수준 향상 효과는 미미한 반면 직무능력이 확장되어 업무량이 증가하는 부정적인 경험을 했다. 참여자H는 평생학습 참여가 전반적으로는 직무 수행 능력이나 소득 수준에 영향을 주지 않았다고 인식한다.

옛날이야기이기는 한데 그때는 많은 것을 다 잘하면 연봉을 더 받는대든지 그렇지 않으면 그래도 갈 곳은 많다든가라고 생각을 했어요. 딱히 그런 것은 아니더라고요. 확실히 폭넓게 두루두루 잘하면 좋을 수는 있겠는데 그것도 생각만큼 해 놓은 만큼 1억 받고 그런 수치는 아니고, 눈꼽만큼만 좋아지더라고요. (중략) 괜히 더 많이 벌지도 못하고 오히려 힘만 드는 것 같아서, 이제 더 많이 배우는 쪽으로 욕심부리지 않고 그렇게 되었습니다.(참여자A)

저한테는 그것(평생학습 프로그램 참여)으로 인해서 급여 조건이 올라갔다거나 생활 환경이 좋아졌다든가 절대 그렇지 않아요.(참여자H)

전반적으로, A 집단에 속한 연구참여자들은 평생학습이 ‘고등학교 졸업 학력’의 경력 초기 근로자가 받을 수 있는 급여 수준을 높이지는 못하는 것으로 인식한다. 그럼에도 불구하고 몇몇 참여자들은 ‘다른 교육을 받아서’, ‘자격증을 따는’ 등 향후 평생학습 참여를 통해 급여와 처우 수준이 더 나은 직장으로 이직하는 것에 대한 기대를 갖고 있었다.

(평생학습이 삶의 변화에 영향을 준 것은 100점 만점에 60점, 이유는) 제가 아무리 열심히 일을 하고 할 수 있을 시간을 다 채워서 아무리 일을 해도 월급이 적으니까 일이 힘들고, 아무래도 월급이 가장 아쉽다고 생각했어요.(참여자B)

저는 일단 회사에서 고졸로 들어간 거라서 제 시급이 최저라서...(중략). 나중에 회사를 이직해도 거기서 다른 교육을 받아서 자격증을 따고 스스로 성장을 해서 이직을 하는 게 더 나을 것 같다고 생각합니다.(참여자B)

특히 기술직·기능직과 같이 경험을 통한 암묵적 지식을 중요시하는 업무 현장의 문화는 비형식교육 형태의 평생학습 참여로 획득한 지식에 대해 중요한 가치를 두지 않으므로 처우 개선에 도움이 되지 않는 것으로 인식된다. 이러한 인식은 비형식교육 형태의 평생학습에 대한 참여 동기를 떨어뜨린다.

실제 현장에서 일하다 보면 교육을 안 받고 시작하는 분들도 많잖아요. 그런 분들 중에서 교육 자체를 중요하지 않게 생각하는 분들도 꽤나 많아서...(중략)...교육 자체는 크게 처우 개선에 도움이 안 되었어요. (참여자A)

A 집단 연구참여자들 중 일부는 이직을 통해 근로소득 수준의 상승이 있는 것으로 나타났으나, 소득 상승을 가능하게 한 요인이 평생학습이라기보다 경력이라고 인식한다. 평생학습은 현장에서 일을 빨리 배울 수 있게 하는 데 도움을 주기는 하였지만 연봉 향상에 직접적인 영향을 준 것은 아니라고 인식한다.

다. 직업안정성

A 집단에 속한 연구참여자들 중 미용서비스 직종에 속한 근로자들은 평생학습이 고용안정성 향상에 기여하지 못한다고 인식하였다. 해당 직종에서 고용안정성은 개인의 노력 자체보다는 계약 시 종사상 지위 설정, 이익 배분 방식 등에 따라 달라지는 것으로 인식하는 것으로 보인다.

(평생학습이 직업안정성 향상에) 크게 도움은 못 받은 것 같아요. 그런 것에 관해서. 저는 정규직, 4대 보험 들어 있는 것을 바라는데 프리랜서라 솔직히 말해서 대출도 불이익이 많거든요. 그래서 저는 잘 모르겠어요.(참여자G)

(직업안정성은) 저 스스로 (노력을 통해) 바꿀 수 있는 방법은 없는 것 같아요. (중략) 4대 보험 들어가 있는 월급 받는 그런 미용실을 들어가야지 바꿀 수 있을 거예요.(참여자G)

헤어디자이너는 프리랜서 개념이 굉장히 많기 때문에... (중략) 프로테지가 매장마다 모두 다르기 때문에 매장에 얼마를 가져다줘야 하고 본인이 얼마를 가져가고 이런 게 다 차이가 심해서 급여에 있어서 안정성은 모르겠어요. 본인이 얼마만큼 그달의 매출을 많이 하고 얼마만큼의 고객

수를 가지고 있느냐에 따라서 차이가 너무 크게 나기 때문에....(참여자E)

A 집단 연구참여자들 중 기술직·기능직종 종사자는 직업안정성 측면에서 고용안정성 보다는 이직을 통한 고용 상태 유지와 급여 및 처우 상승과 같은 고용가능성에 관심을 갖는 것으로 보인다. 직장에서 불만족스러운 일이 있을 경우 이직을 통해 고용 상태를 유지하는 데에는 경력이 중요하다고 생각하며, 공공 및 직업훈련기관 주도형 비형식교육에 참여하는 것은 재취업에 큰 영향을 미치지 않는다는 인식도 존재하였다.

저는 계속 말하지만 (배운 것을) 잘 써먹었고, 사수와 사이가 좋지 않아 그만두어도 금방 일 다시 구하고 지금은 그동안 일한 거 살려서 연봉 조금 올려서 이직했으니까 만족스럽다고 생각해요.
(참여자A)

결국은 경력이 중요합니다. 교육은 안 받는 현장 사람도 많고 이쪽은 경력이 중요해요. 경력만큼 실력이 살아야 하겠지만 일단은 경력이 중요해요.(참여자A)

제2절

B 집단 연구 결과: 노동시장 입직 이후 형식교육에 참여한 근로자들의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 인식

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

1 B 집단 근로자들의 맥락: 인구사회학적 특성

본 연구의 B 집단은 노동시장 입직 이후 형식교육(formal education)에 참여한 근로자 4인으로 구성되었으며, 대부분 입직 이전에 비해 학력이 상승한 경우나 고용상 지위 향상 경험이 있는 연구참여자들로 구성된 집단이다. B 집단 연구참여자들은 학위 취득을 위해 4년제 대학이나 대학원 진학과 같은 형식교육에 참여한 경험뿐만 아니라 정부 지원 직업능력개발 과정이나 대학 내 부설기관에 개설된 교육과정, 지방자치단체 주관 교육, 사설학원 자격증 취득 과정 등 다양한 형태의 평생학습에 활발히 참여한 경험이 있다.

B 집단 연구참여자들의 연령은 20대 1인, 40대 2인, 50대 1인이며, 성별은 남성 2인, 여성 2인이다. 노동시장 입직 시 2인은 고등학교 졸업, 2인은 4년제 대학 졸업의 학력이었고, 4인 모두 입직 이후 사무직 및 전문직 관련 직종에 종사하였다. B 집단 연구참여자들이 과거에 참여하였거나 현재 참여 중인 형식교육(학점은행제 포함)은 학사학위과정 3인, 석사학위과정 3인, 박사학위과정 3인이다.

[표 4-2] B 집단 연구참여자 현황

이름	연령	성별	학력		현재 종사상 지위
			입직 전	입직 후(현재)	
참여자I	40대	남	4년제 대학 졸업	박사과정 재학	비정규직
참여자J	40대	여	고등학교 졸업	박사과정 재학	(최근 직장) 정규직
참여자K	20대	여	4년제 대학 졸업	학점은행제 참여중	비정규직
참여자L	50대	남	고등학교 졸업	박사과정 수료	정규직

2 B 집단 근로자들의 평생학습 참여 동기

B 집단 연구참여자들은 취업 및 전직·승진을 위해, 직업안정성 혹은 임금 수준 향상이 가능한 곳으로 재취업하기 위해, 그리고 생애 중후반기에도 유지 가능한 직업을 탐색하기 위해 평생학습에 참여한 것으로 나타났다. 특히 자료 분석 결과, B 집단 연구참여자들은 사회적 계층이동에 대한 욕구가 강한 것으로 보이며 이를 충족하기 위해 다양한 평생학습과 함께 결정적으로 형식교육에 참여한 것으로 나타났다. 주목할만한 점은 연구참여자들 모두 생계유지를 위해 일과 평생학습을 병행한 것이다. 또한 계층이동이라는 동기를 가지고 다양한 평생학습에 참여하던 중 학습의 즐거움을 느끼고 이것이 동기가 되어 계속해서 평생학습에 참여하기도 한다.

가. 직업안정성, 근로소득 수준 향상을 위한 전직

불안정한 고용상 지위, 좋지 못한 처우를 경험한 근로자들은 평생학습, 특히 형식교육 참여가 종사상 지위 측면에서 안정적인 직종이나 직장으로 재취업하는 데 긍정적인 영향을 줄 것이라 기대하고 형식교육에 참여하였다. 참여자K는 4년제 대학 졸업 후 노동시장에 입직하였으나 업무량에 비해 낮은 급여 수준에 불만족하였고, 불합리한 조직 문화에 적응하기 어려워 입사 2년 후에 자발적으로 퇴사를 했다. 이후 한 대학에서 비정규직 사무직으로 근무하며 대학 내 학점은행제 과정을 알게 되었다. 그는 자신이 평소 관심 있던 분야이고, 학사학위 과정을 통해 해고나 계약 만료에 대한 걱정이 없는 안정적인 공무원 채용시험 응시 자격을 얻고자 일을 병행하면서 1년 6개월 과정의 학점은행제 과정에 참여한다.

대학교 내에서 일을 하긴 했지만 대부분 제가 전 직장도 그렇고 그전 직장도 그렇고 계약직으로 일하는 것이 대부분이고. 정규직으로 전환을 할 수도 있지만 그런 경우가 굉장히 드물고. 그리고 대부분 계약 갱신이나 무기계약직으로 진행되기 때문에 일을 하면서 다른 학위나 전문성을 갖춰 준다면 조금 더 안정성 있는 미래에 대한 보장이 된다고 생각했어요. 그래서 시작하게 됐고. 조금 지속적으로 일을 하고 싶다는 생각이 들어서... 지속적으로 일을 하게 된다면 적성에도 맞고 안정적인, 잘릴 걱정이 없거나 계약 만료에 대한 걱정이 없는 직종에서 일을 하고 싶어서 생계를 유지하면서 공부를 할 수 있는 학점은행제를 듣게 됐습니다.(참여자K)

비자발적인 퇴사로 인하여 재취업을 하고자 평생학습에 참여하기도 한다. 참여자I는 지금까지 총 3번의 경력전환 경험이 있다. 20대에는 대학 졸업 후 입사한 첫 직장에서 기업 경영 악화로 인한 정리해고로 비자발적인 퇴사를 하게 되었다. 이후 전직을 위해 여러 국비 지원 교육과정 및 지방자치단체 지원 취업 연계형 교육 프로그램에 참여했다. 이때 새로운 직종에 관심을 갖고 자격증을 취득하여 대학의 계약직으로 취업했다. 그러나 재취업 후 계약직이라는 고용상 불안정한 지위로 인해 2년마다 다른 대학으로 재취업을 하는 상황이 반복되었고, 이로 인해 그는 생활에 안정감을 느끼기 어려웠다고 한다. 그는 한 직장 내에서 연속성 있게 업무를 수행할 수 있고 임금 수준이나 근무환경도 더 나은 직장으로 이직하고자 하는 욕구를 갖게 되었다. 이를 충족하기 위해 여러 비형식교육에 참여하며 직무 관련 자격증을 취득하였고, 형식교육에도 참여하여 석사학위를 취득하였으며, 현재 박사과정에 재학 중이다.

저는 직업상담사를 한 10년 정도 하면서도 계속 마음속에 갈등이 좀 있었습니다. 왜냐하면 직업상담 같은 경우에는 특히 대학교에서 근무하는 직업상담사 같은 경우엔 2년 계약직으로 많이 이루어지거든요. 그러다 보니깐 내가 평생직장이라면 열과 성을 다해서 지도를 할 수 있을 텐데 (그렇지 못해서) 학생들에게 연속성이 좀 떨어지는 부분이 있었고. 그래서 제가 항상 다른 곳, 그리고 조금 괜찮은 직장으로의 이직을 생각하고 있었는데 그러기 위해서 평생교육사도 공부를 했었고 직업훈련교사도 공부를 했었고 그리고 대학원 진학을 하여 OOO를 전공하게 된 계기도 다 그런 것 때문입니다.(참여자)

소득이 더 높은 곳으로의 재취업 또한 연구참여자들이 평생학습에 참여하게 된 동기였다. 참여자J는 규모가 작은 회사에서 사무직으로 근무하던 중 가족을 위해 급여 수준과 직업안정성이 좀 더 높은 곳으로 전직하기 위해 학위가 필요하다고 생각하였다. 이를 위해 처우가 나은 곳으로 이직한 후 일을 병행하며 방송통신대학 학사과정에 참여했다.

(직장에서는) 대우를 엄청 잘 받았어요. 제가 열심히도 했고요. 회계나 담당 경리 업무를 봤는데 제가 정시에 퇴근은 했지만, 이 직장을 길게 볼 때 아이들이 계속 자라면서 지출은 더 많이 될 것이고 이 비용으로 제가 계속할 수 있는지 이 직장을 얼마나 오래 다닐 수 있을까 하는 생각을 할 때 여기서 멈추면 안 되겠다는 생각을 했어요. 그래서 그 업무시간 이외에 또 공부를 하기 시작했어요. OOO에 재취업하고 몇 년 뒤 제가 방송통신대학에 입학했어요. 학력을 높일 생각이었죠. 저는 대졸로, 졸업장을 따면 조금 더 나은 곳에 취직할 수 있지 않을까 해서 공부를 시작했구요. 그래서 방송통신대학에 들어가서 공부를 했는데 주경야독을 한 거죠.(참여자J)

나. 중년기 이후 지속 가능한 경력 유지

B 집단 연구참여자들은 삶에 대해 중장기적인 시각에서 중장년기 이후에도 계속해서 일하고 싶어서 평생학습에 지속적으로 참여하였고 현재도 참여 중이다.

미래를 장기적으로 봤을 때 내가 이것을 계속할 수 있을지, 60세가 넘고 나서 인생에 이모작이라고 하잖아요. 그런 것을 하는 것에 있어서 직업상담사를 계속 65세 이후에도 할 수 있을까 하는 불안감이 있어서 일단은 뭐든지 해 보자, 그리고 내가 하고 있는 직업상담사와 최대한 연관 있는 것을 찾아 보자는 생각을 하게 되었고요. 그러다 보니까 이것저것, 석사도 하게 되었고 여러 가지 공부도 할 수 있었던 계기가 되었습니다.(참여자J)

대기업에서 업무를 몇십 년 했는데 이렇게 (근속)연수가 많다고 해서 전문가는 아니잖아요. 좀 학위까지 하게 되면... (중략) 제2의 직업을 준비하는 측면에서 예를 들어서 시간강사가 됐든 컨설턴트 대표가 됐든 제 분야에서 전문가로 준비해 오고 있습니다.(참여자L)

B 집단 연구참여자들은 사무직 및 전문직 관련 종사자로, 주된 직장 퇴직 후에도 계속해서 현재 직무와 관련된 일을 하고자 하며, 이를 위해 전문성을 인정받을 수 있는 방법이 학위 취득이라고 인식하여 형식교육에 참여하기도 한다.

다. 조직 내 직위 상승 도모

대기업 근로자는 노동시장 입직 이후 다양한 사내 교육의 혜택을 받는다. 그러나 고등학교 졸업의 학력을 가진 경우 대기업 정규직에 입사하더라도 정년을 보장받기 어렵다는 인식으로 학력을 보완하고자 형식교육에 참여하기도 한다. 참여자L은 상업고등학교 졸업 이후 대기업에 입사하였다. 그는 사내 교육과정이 체계적으로 운영되는 대기업에서 신입사원 교육, 승진자 대상 교육, 직무능력 향상 교육, 정보기술(IT) 교육 등 다양한 사내 교육을 이수하였다. 직무 성과를 인정받은 그는 계속 승진을 하였으나, 특정 시점부터 승진에서 계속 탈락하는 경험을 하였다. 이를 극복하고자 석사학위를 취득하고 박사과정을 수료하였다. 형식교육뿐만 아니라 직무 관련 자격증 취득 교육 등 다양한 비형식교육에도 참여하였다.

(인사 쪽에 있다가) 한 10년간 000센터의 000팀에서 000 총괄을 하게 되었는데... (중략) 000 승진 이후로 승진이 안 되어 석사와 박사과정을 수료했구요. 중국어 회화라든지 직업훈련 교사, 평생교육사라든지 여러 가지 교육과 자격도 많이 취득했습니다.(참여자L)

라. 재취업을 위한 적성과 흥미 탐색

B 집단 연구참여자들은 대부분 이직 및 전직 경험이 있다. 4년제 대학의 학력으로 노동시장에 입직한 참여자K는 세 번째 직장으로 이직을 하며 경력전환을 한다. 그는 새로운 직장에서 근무하면서 글쓰기를 좋아하는 자신의 흥미와 적성에 맞아 관심을 가졌던 분야와 관련된 학점은행제 과정을 알게 된다. 이에 해당 전공에서 학점을 이수하며 자신의 적성을 본격적으로 탐색하고자 하는 기대는 직업안정성 향상에 대한 욕구와 함께 형식교육에 참여한 동기이다.

지금 학점은행제를 듣고 있는데 예전부터 사서라는 직종에 관심이 생겼는데 제가 글 쓰는 쪽에 일을 하다 보니깐 정보 쪽에도 관심이 생겼고 그러다 보니깐 도서관에서 일을 하는 게 적성에 맞을 수도 있겠다는 생각이 들어서 두 번째 직장을 그만둔 다음에 OO대학교로 왔을 때 지금 OO대학교의 OOO학과 학점은행제 과정이 있더라고요.(참여자K)

참여자I는 경력전환을 통한 재취업을 위해 자신의 적성과 흥미에 맞는 직종을 탐색하고자 다양한 평생학습 프로그램에 참여하였다. 청소년기에 음악에 흥미를 가졌으나 대학에서는 다른 전공에 진학했다. 졸업 후 자신의 적성에 맞는 분야로 취업하기를 원하여 음악 관련 직종을 탐색하던 중 국비 지원 취업 연계 프로그램에 참여한 후 해당 분야에 취업했다. 그러나 첫 직장에서 구조조정으로 인한 비자발적 퇴사를 하게 되었다. 이후 재취업을 위해 자신의 적성에 맞는 직종을 찾고자 정부 지원 교육과정이나 협회 주최 교육과정, 지방자치단체 주최 교육과정 등에 참여하며 재취업을 위해 노력하였다.

어렸을 때부터 음악이 좋아서 작곡 공부를 하다가 작곡가로 대성하기는 힘드니 음악을 토대로 할 수 있는 일들이 어떤 것이 있을지에 대해서 많이 찾아봤어요. 그중 하나가 'OOO 양성자 과정'이라는 것이 있었습니다. 국가에서 국비 지원해 주는 과정이었고 그 양성과정을 거쳐서 OOO 제작을 하지는 않았지만 비슷한 분야였던 회사에서 근무를 하게 되었고요. (중략) (퇴사 후) 그 다음에 들었던 교육은 기계설계 프로그램과 음악치료를 하는 것들이었습니다. (중략) 막상 배우다 보니 까 이것도 제 길이 아닌 것 같아서 그러면 어디로 취업해야 할지에 대한 고민을 하다가 그때 당시에 OO시청에 청년 대상 프로그램이 있었어요. 그 집단상담 프로그램에 제가 우연히 재취업하고자 들어가게 되었는데 거기서 직업상담사라는 것을 알게 되었습니다. (중략) 그동안 내가 (진로로) 여러 가지로 방향했고 또 여러 과정들을 겪어 왔기 때문에 이런 것들을 학생들에게 전달해 해주면 좋겠다는 생각을 하게 되었고 그래서 직업상담사의 길을 시작하게 되었습니다. (참여자)

비형식교육 참여를 통해 적성을 탐색하여 취업에 성공한 이후 경력전환을 위해 평생학습 프로그램에 자발적으로 참여하는 참여자I의 사례를 통해 평생학습 참여에 대한 긍정

적인 경험이 환류 역할을 하여 평생학습 참여 동기를 향상하고 지속적으로 평생학습에 참여할 수 있는 동인이 됨을 알 수 있다.

마. 학습의 즐거움과 학습 결과의 자기주도적 활용

B 집단 연구참여자들은 사회적 계층이동에 대한 욕구가 강한 편으로 파악이 되며, 앞서 서술한 바와 같이 이러한 욕구는 평생학습 참여 동기가 되었다. 한편, 흥미로운 점은 이러한 동기에 의해 다양한 평생학습에 참여하고, 학습 결과를 자기주도적으로 실제에 응용하여 활용하며, 다른 동료학습자들에게 학습한 내용을 알려주기도 하면서 학습 자체에 즐거움을 느끼게 된다는 것이다.

참여자J는 급여 수준과 직장 안정성이 높은 곳으로 재취업하기 위해 평생학습에 참여하였다. 그러면서 한편으로는 실제로 정년까지 근무 가능한 무기계약직으로 근로하면서도 매우 다양한 주제의 비형식교육에 계속해서 참여한다. 그는 직무와 직접적인 관련이 없어 보여도 평소 관심이 있던 것을 배우는 그 자체가 즐겁고, 배워 두면 나중에 꼭 활용할 곳이 있다고 생각한다. 실제로 그는 업무와 관계없어 보이는 ‘꽃꽂이’ 교육에 참여하고 자격증을 취득한 후 직장생활에 유용하게 활용했다. 그는 체력 문제로 마지막 직장에서 퇴직한 후 마치 ‘집처럼’ 혹은 ‘쇼핑하듯이’ 평생학습 프로그램에 참여할 정도로 학습의 즐거움을 느낀다.

대학 행정직원으로 이직을 했어요. (중략) 제 마지막 직장이에요. 제가 40대 후반에 그만뒀던 마지막 직장인데, 거기는 무기계약직이어서 제가 가능하면 정년까지도 보장이 되는 곳이었는데 거기서도 제가 멈출 수가 없었어요. 그래서 제가 그만두기 전에 고용노동부에서 운영하는 내일배움카드를 신청해 가지고 패션학원에 등록을 했어요. 제가 바느질 이런 데 되게 관심이 많았거든요. 어릴 적부터. 그래서 그걸 배우고 싶어 가지고 근로자들한테 해당되는 내일배움카드가 있더라고요. 그걸 신청해서 배우면서 또 그것에 관한 자격을 취득하고. 그리고 마지막 직장을 그만두고 한 6개월간은 정말 평생교육원을 거의 집처럼 쇼핑하듯이 여러 프로그램들을 다 배워 보고 너무 그게 즐겁고 재밌었어요. (중략). (현재까지 취득한 자격증은) 안 세어 봤는데요. 열 개는 넘을 것 같은데...(참여자J)

이러한 학습에 대한 즐거움은 자격증이라는 결과물을 획득함으로써 더욱 극대화된다. 그는 자격증 취득이라는 목표가 있을 때와 없을 때 자신이 평생학습에 임하는 태도에 큰 차이가 있다고 생각한다. 학습의 즐거움 그리고 이를 통한 성취의 결과물 획득은 평생학습 참여의 환류로서 다시 참여동기를 향상하는 역할을 한다.

3 평생학습 효과에 관한 인식

가. 직무능력 향상

연구참여자들은 평생학습을 통해 현재 자신의 직무 수행 내용이나 방식이 타당한지 확인할 수 있었고, 새롭게 학습한 지식과 기술을 통해 업무를 확장하거나 업무에 도움 되는 방식으로 이를 주도적으로 활용함으로써 직무 수행 능력을 향상할 수 있었다고 인식한다.

참여자I는 경력전환 후 자신이 직무 수행을 잘하고 있는지 의문이 들었다. 그러던 중 직무 관련 비형식교육 형태의 평생학습에 참여하여 학습한 내용을 토대로 자신이 업무를 잘 수행하고 있는지 성찰해 볼 수 있었고 자기효능감도 향상하게 되었다. 또한, 석·박사 학위과정과 대학에서 개설된 자격증 과정을 통해 자신의 직무와 직접 관련된 상담 지식 및 심리검사 활용 능력, 교육 프로그램 기획 능력도 향상되어 많은 도움이 되었다고 인식한다.

처음에 대학생들을 대상으로 컨설팅을 했을 때는 과연 내가 이렇게 하고 있는 것이 맞는 것인가에 대한 의문감이 계속 들었거든요. 근데 그런 부분들을 좀 정확히 해 준 것들이 여러 가지 프로그램을 통해서 ‘아, 내가 이렇게 하는 것이 괜찮은 지도 방법이구나’라고 느낄 수 있었던 계기가 되었던 것 같고 대학원 수업을 통해서 상담뿐만 아니라 프로그램 운영을 계획하는 데 있어서도 그런 부분을 좀 도움을 많이 받다 보니...(중략)(참여자)

직업상담사를 하면서도 심리검사와 관련된 교육도 많이 받기도 했어요. MBTI 검사나 선호도 검사나 이런 것들을 단기적으로 1박 2일 혹은 8시간 교육을 받았는데 그런 측면에 있어서 저는 직무역량이 향상되지 않았나 (생각하고), 심리검사에 관련된 내용들이 직무역량 향상에 도움이 되었고요.(참여자)

참여자J는 평생학습을 통해 획득한 지식과 기술은 학습자가 상황에 맞게 활용할 수 있다고 생각하여 학습 결과의 전이 가능성을 높게 인식한다. 그는 이러한 인식을 바탕으로 계속해서 여러 분야에 걸쳐 비형식교육에 참여한다. 그는 평생학습을 통해 배운 것을 ‘직장생활 하는 동안 다 써먹을 수 있어서’ 평생학습 참여를 잘 결정했다고 확신한다.

(제가 그 일로) ‘뭐든지 배워 두면 정말 살아가는 데 보탬이 될 수 있겠구나’ 그래서 배운 걸 너무 잘했다고 생각했어요. 예전에 그걸 배울 땐 주변에서, ‘너 정말 한가하네. 지금 이 시국에 꽃꽂이가 웬 말이니? 너 지금 그럴 여유가 있니?’ 그런 얘기를 들었는데 정말 잘 배웠다는 생각이 들고 그래서 직장생활 하는 동안 그 배운 걸 다 써먹었다고도 볼 수 있어요.(참여자J)

참여자K는 직장에서 수행하는 업무와 현재 대학에서 학점 이수 중인 전공 분야가 직접 관련은 없지만 직무와 전공 분야가 바탕으로 하는 원리가 유사하다고 생각한다. 그래서 형식교육을 통한 학습 내용이 직무 수행에 도움이 되고 직무를 통해 경험한 내용이 형식 교육 내용 이해에 도움이 된다고 인식하며, 이를 평생학습의 성과라고 생각한다. 이는 형식교육을 통해 습득하는 명시적 지식과 무형식학습을 통해 습득하는 암묵적 지식의 연계를 통해 학습 전이 가능성을 높일 수 있음을 의미한다.

저는 직장이랑 지금 배우는 학문에 접점이 사실 거의 없어 가지고 도움이 된 건 모르겠는데 (학점 은행제를 통한 과정에서) 배우는 내용이 직장에서 운영하는 행정이나 예산 부분에서 도서관 예산이나 행정을 배울 때 똑같은 부분이 나올 때도 있더라고요. 수의계약이나 경쟁 입찰이나 이런 계약을 하는 건에 있어서 대부분의 기업들이 같은 루틴을 가지고 일을 하기 때문에 그런 부분이 이제 배울 때도 도움이 되고 공부할 때도 도움이 되고 일을 할 때도 도움이 되는 그런 경우가 있었고요.(참여자K)

나. 내적 성장

B 집단의 연구참여자들이 평생학습 성과로 두드러지게 인식하는 것은 개인의 내적 성장으로 나타났다. B 집단 연구참여자들의 평생학습 참여 동기는 대부분 급여 향상, 직업 안정성 확보, 전직 및 재취업 준비 등 사회적 계층이동에 대한 욕구가 바탕으로 되었다. 그러나 다양한 평생학습 참여를 통해 연구참여자들은 자신의 내면의 변화가 나타난 것을 평생학습의 효과라고 인식하였다. 구체적으로 직무 관련 심화된 지식과 기술 습득, 학력 상승으로 인한 자신감 및 심리적 안정감, 직무능력 향상의 결과로 나타나는 성취감, 학습 전략과 태도, 학습능력의 향상, 자신과 타인을 바라보는 관점의 변화, 삶에 대한 태도 변화 등이 나타났다.

1) 자신감 향상

먼저, 평생학습 성과로서 자신감 향상은 자격증 취득 등 학습 결과를 인증하는 구체적인 실체를 획득하고, 학위 취득을 위한 교육과정에 참여하면서 자신이 잘할 수 있는 영역을 발견하거나, 학습 내용을 바탕으로 자신의 직무 수행 내용이나 방식을 성찰하면서 긍정적인 평가를 내리고 자신의 업무능력을 확인하는 과정을 통해 이루어지는 것으로 나타났다. 그리고 일과 학위과정 참여를 병행하면서 열심히 배우고 과제를 해내는 자신의 모

습에 자부심을 느껴 자신감을 갖거나 평생학습을 통해 취득하는 학위가 비정규직으로 혹은 비자발적 퇴직을 한 이후에도 재취업 가능성을 높여 주므로 자신감을 갖기도 하는 것으로 나타났다.

참여자J는 자신이 학습 그 자체로 즐거움을 느끼기도 하지만 평생학습의 결과로 여러 자격증을 취득하면서 자신감을 향상할 수 있었던 것을 평생학습의 성과로 인식한다.

배움에 대한 기쁨. 그리고 어떤 프로그램에 참여할 때마다 어떤 결과물이 있어요. 자격증이라든지. 어떤 만족스런 결과물이 나오므로써 자신감이 많이 생겼다고 해야 되나요.(참여자J)

성과라고 한다면 그 프로그램을 등록하고 수강을 할 때마다 거기에 해당되는 자격증은 다 뒀어요. 그걸 웬지 따야 될 것 같고 그게 결과물이고 성과물인 것 같고 그래서 성취감도 느끼고 거기서 자신감도 많이 회복을 했는데...(중략)(참여자J)

참여자K는 노동시장 입직 이후 첫 직장에서 급여, 근무 환경, 조직 문화 등으로 인해 퇴직하였고 이후 조금 다른 분야의 회사에 재취업하면서 자신의 직무능력이 높지 않다고 평가하며 자신감이 낮아졌다고 인식한다. 경력전환 이후 학점은행제를 통해 전공분야를 바꾸어 학사학위 과정을 수강하면서 자신이 새로운 분야에 도전하여 과제를 수행하면서 기존에 익숙하던 전공과는 다른 새로운 분야에서도 역량을 가질 수 있다는 것에 자신감을 갖게 되었다고 인식한다. 이러한 자신감은 학습뿐만 아니라 실제 직무 수행에도 전이되어 직무 수행도 잘할 것이라는 자기효능감을 갖게 되었다. 참여자K는 이처럼 평생학습으로서 새로운 분야에서의 형식교육 참여가 학습과 직무 수행에서 자기효능감을 향상하는 성과를 가져왔다고 인식한다.

가장 큰 변화가 아까 말씀드렸던 자신감에 대한 부분인데요. 구체적으로 말씀드리자면, 학부 때 잘했던 것으로 직장생활을 시작했는데 직장에서 좀 안 좋은 경험을 안고 퇴직하고, 다른 직종에서 일을 하면서 내가 잘하는 일은 이게 아닌데... 그리고 그 일을 잘하는 사람과 나를 끊임없이 비교하면서 조금 (자신감이) 낮아지는 그런 경험을 하고 있었어요. 그런데 지금 참여하는 학점은행제 교육과정이 저의 전공과 관련이 아예 없진 않지만 같은 계열이라고는 할 수 없는 건데, 해 보니까 '이것도 내가 할 수 있는 부분이네.' 하는 생각을 하게 되더라고요. 그런 것들이 일을 하면서도 적용이 돼서 '이것도 하면 할 수 있지 않을까?' 하는 생각이 들더라고요. 이런 공부들이 한번도 접해 본 적 없는 것들임에도 불구하고 하니까 '내가 이것도 잘하는 사람이다.' 라고 깨닫게 해 준 계기가 됐던 것 같습니다.(참여자K)

참여자I 또한 경력전환을 한 경우로, 학부 전공 및 첫 직장에서 수행하던 직무와 경력 전환을 한 직종 간 연관성이 거의 없다. 그는 전직 이후 초기에는 자신이 제대로 직무를 수행하는 것인지 확신을 가지지 못하였으나 형식교육 및 비형식교육 참여를 통해 학습한 내용을 바탕으로 자신의 직무 수행에 대해 성찰하였고 이를 통해 긍정적인 평가를 스스로 내리면서 직무 수행에 관한 자신감을 향상한 것이 평생학습 성과 중 하나라고 인식한다. 또한 그는 평생학습 참여를 통해 업무를 확장한 것도 자신감 향상에 기여한 것으로 인식한다.

처음에 대학생들을 대상으로 컨설팅을 했을 때는 과연 내가 이렇게 하고 있는 것이 맞는 것인가에 대한 의문감이 계속 들었거든요. 근데 그런 부분들을 좀 정확히 해 준 것들이 여러 가지 프로그램 통해서 '아, 내가 이렇게 하는 것이 괜찮은 지도 방법이구나'라고 느낄 수 있었던 계기가 되었던 것 같고 대학원 수업을 통해서 상담뿐만 아니라 프로그램 운영을 계획하는 데 있어서도 그런 부분을 좀 도움을 많이 받다 보니 자연스럽게 자신감 향상이 되었던 부분들이 있던 것 같습니다.(참여자)

한편, 참여자K는 직장에서 비정규직으로 일하면서 심리적으로 '무의식적인 불안감'을 가지고 있었다. 그러나 직장생활과 함께 형식교육 형태의 평생학습에 참여하면서 열심히 생활하는 자신에 대한 안도감과 현 직무에서 계약만료 이후에도 재취업을 할 수 있다는 생각에 심리적인 안정감을 갖게 되었다고 인식한다. 비정규직으로 직장생활을 하는 중에 심리적인 타격을 입을 수도 있지만 학점은행제 참여를 통해 재취업에 자신감을 갖게 되면서 심리적인 안정감을 가지는 좋은 경험을 하였다고 인식한다.

저는 (아직 학위과정 참여 중이라) 거시적인 성과보다는 심리적인 성과가 있는 것 같은데요. 남들은 하나를 할 동안에 내가 2개를 하고 있다는 그런 안도감이라고 해야 되나. 일단 계약직으로 일을 하면 일반적으로 매일매일 느끼진 않아도 무의식적으로 불안함을 가지고 있는 것 같아요. 그런데 이걸(학점은행제를 통해 학위과정 참여) 함으로 인해서 내가 직장을 여기에서 계속 다니지 못하더라도 다른 길을 찾을 수 있다는 그런 안도감 같은 게 들었고. 남들이 일하고 놀 시간에 나는 일도 하고 공부도 한다는 게... 되게 전문적이고 막 뭐 학위논문을 쓴다거나 이런 일은 아니지만 공부를 해내고 있다는 것 자체가 좀 자신감이 키워지는 그런 계기였던 것 같아요.(참여자K)

(직장에서) 심리적으로 타격을 입는다든지 그런 일이 없게 되고, '나는 이미 준비를 하고 있는 사람이다.' 이런 생각이 들더라고요. (중략) 그런 심리적인 안정감을 찾는 데 굉장히 좋았던 경험이 있습니다.(참여자K)

평생학습과 그 결과를 통해 얻은 자신감은 삶에 대한 희망과 낙관성 등 긍정적인 심리 상태와 삶의 태도로 전이되기도 한다. 참여자J는 평생학습을 통해 성과가 나타나 성취감과 자신감을 느꼈고 이는 그의 삶에 전이되어 자신의 노력을 통해 미래를 바꿀 수 있다는 희망과 삶에 대한 긍정적인 태도를 갖게 되었다. 이는 축적된 평생학습 경험을 통해 주관적으로 인식하는 계층이동성 향상이 가능함을 전형적으로 보여 준다.

(평생학습을 통해) 성취한 만큼의 성과가 있기 때문에 자신감도 얻게 되고 ‘노력하면 되는구나, 조금만 노력하고 관심을 가지면 목표에 달성할 수 있겠구나.’ 이런 자신감을 얻었어요. (중략) (이전에는) 공부하고 일하고 육아하고 정말 바쁘게 살다 보니까 우울감이 들 때도 있고 삶이 건조하고 이럴 때가 있다 했는데 많이 긍정적으로 변하고 있고요. ‘내가 노력하는 것에 따라서 또 다른 세상이 올 수도 있구나, 내 미래가 달라질 수도 있겠구나.’ ‘지금과 다른 내가 원하는 또 다른 세계가 열릴 수도 있겠구나.’라고 하는 희망, 기대감이 있어서....(참여자J)

2) 성취감

평생학습을 통한 직무능력 향상이 직무 성과로 이어지고 이를 통해 연구참여자들은 성취감을 느끼기도 하였다. 참여자I는 평생학습 참여가 성취감을 느낄 수 있는 계기였고, 이는 평생학습을 통해 직무능력 향상의 원동력이 된 것과 관련 있다고 인식한다. 참여자J는 평생학습을 통해 자격증이라는 학습 결과를 실제 획득할 수 있게 되어 성취감을 느꼈다.

저는 처음에는 제가 그동안 쌓아 온 지식을 토대로 학생들에게 가이드라인을 줄 수 있겠다고 막 연하게 직업상담을 하게 되었는데, 제가 작년까지 느꼈던 것들은 성취감이었습니다. 10년 동안 직업상담을 하면서 학생들을 제가 가지 못한 대기업에 취업을 시켰다고 하면 그런 부분들도 성취감이 될 수 있을 것 같고요. 이 성취감을 가질 수 있었던 계기가 교육 프로그램이었고 또 교육 프로그램을 통해서 올바른 것을 지도할 수 있었던 원동력이 되지 않았나라는 생각을 합니다.(참여자E)

성과라고 한다면 그 프로그램을 등록을 하고 수강을 할 때마다 거기에 해당되는 자격증은 다 났어요. 그걸 댜지 따야 될 것 같고 그게 결과물이고 성과물인 것 같고 그래서 성취감도 느끼고... (중략) (참여자J)

3) 학습 태도, 학습 전략, 학습능력 변화

노동시장 입직 이후에도 평생학습 참여를 통해 학습에 관한 태도나 학습 전략과 능력에 긍정적인 변화가 나타났다. 이는 아동·청소년기 교육에서 소외된 취약계층 학습자들에게 평생학습 참여가 학습에 몰입하고 학습에 대한 관점이 변화하는 또 다른 기회를 제

공할 수 있음을 보여 준다. 참여자J는 석사학위를 취득하고자 대학원을 준비하면서 학습 능력과 태도, 전략이 향상되었고, 특히 학위논문을 작성하면서 이러한 것들이 많이 향상 되었다고 인식한다.

그래서 가장 중요한 학습능력 및 태도, 학습전략 향상에 대한 것들은 석사를 준비하면서. 그때는 멋모르고 공부했지만 마지막에 논문을 쓰면서 학습능력 및 태도, 학습전략 같은 것들이 조금 그나마 많이 좋아진 것 같고요. 특히 논문을 처음부터 끝까지 하면서 스케줄링하고 이런 것들을 진행하면서 학습능력, 태도, 전략들이 많이 발달하지 않았나 생각을 해 보고요.(참여자J)

참여자J는 지난 20년이 넘는 기간 동안 지속적인 학습 원동력을 얻은 것이 평생학습의 가장 큰 성과라고 인식한다. 이는 자신이 대학원에 진학하여 석사학위를 취득하고 박사 과정에 진학하는 동인이 되었다고 인식하며, 이로 인해 평생학습을 실천하는 삶을 살 수 있었다고 인식한다. 이처럼 장기간 평생학습을 지속하게 하는 원동력은 평생학습 프로그램들에 참여할 때마다 주어지는 실질적인 결과나 심리적인 결과들이 학습에 대해 정적 강화(positive reinforcement)로 작용한다. 이에 더하여 그는 학습을 통해 획득한 지식과 기술을 동료학습자에게 전달하는 데 보람을 느끼며 더욱 열심히 평생학습에 참여하게 된다.

(평생학습의) 제일 큰 성과라고 하면 제가 20대부터 지금 50대까지 한 20년이 넘는 시간 동안 평생학습을 계속 해왔더라고요. 그러면서 지금 제가 그 시간을 돌아가 보니 20년 넘게 평생학습을 실천하고 살았고, 그러면서 대학원에 와서 전공까지 했더라고요. 이렇게 큰 성과가 어디 있어요.(참여자J)

생화 또는 조화로 작품을 만드는 그런 꽃꽂이 관련 프로그램이었는데 여성회관이었어요. 그 수업이 끝나면서 전시회가 있었어요. 거기서 제가 입상을 해서 그 당시에 제가 금상을 받았나. (중략) 이런 작은 성과, 저에게 주어지는 물질적·심리적인 결과 등 이런 것들이 제가 다시 학습에 참여할 수 있게 하는 원동력이 된 것 같아요. 이런 긍정적인 자극들. 그리고 제가 배운 것을 먼저 배웠는데 뒤에 처음 오시는 분들께 그분들이 저한테 질문을 할 때 제가 잘 아는 것을 알려 드리고 그것을 가르쳐 드리는데 보람이 있더라고요. (중략) 그래서 누군가에게 도움이 된다는 생각에 제가 더 열심히 하는 것 같아요. (참여자J)

이뿐만 아니라, 참여자J는 자격증 취득과 연계된 평생학습에 참여할 때, 특히 학습 결과를 실제 인증이라는 결과물로 획득하기 위해 더욱 평생학습에 몰입하는 것을 경험하였다. 이를 통해 그는 자신의 '학습에 대한 학습' 즉, 학습에 관한 메타인지를 형성한다.

일단 평생학습 프로그램을 선택할 때 어떤 목표를 두고 선택을 하기는 했지만 특히 자격증 과정이 있는 반에 들어갔을 때는 참여하는 태도가 달랐어요. 제가 다르다는 것을 알았거든요. (중략) 더 열심히 배우는 것 같고 그리고 열심히 한 만큼 성과가 이루어지니까. 제가 어느 정도 노력을 하고 몰입을 하고 얼마 정도의 시간을 투자해서 얼마만큼의 공부, 학습을 하면 자격증을 취득할 수 있고 성취할 수 있겠는가 하는 제 능력과 역량을 알게 되었어요.(참여자J)

4) 적성 발견

본 연구참여자들은 평생학습을 통해 자신의 적성을 탐색하고 발견하는 기회가 된 것을 평생학습의 성과로 인식하기도 한다. 참여자I는 적성에 맞는 직종을 발견해 경력을 전환하였고, 참여자J는 적성에 맞는 전공 분야를 발견하여 박사과정에 진학하였다. 참여자K는 평소 관심 있던 분야를 전공으로 선택해 학점은행제에 참여하면서 자신이 해당 분야에 적성이 맞는 것을 발견하였다.

청년 대상 프로그램이 있었거든요. 그때 당시에는 OO시청에서 운영하는 취업이 안 되는, 취업을 못 하는 분들을 모셔 가지고 집단상담 프로그램을 진행을 했었고 그 과정을 통해서 직업상담사라는 직종을 발견하게 됐고 작년까지 직업상담을 계속적으로 해 왔었습니다.(참여자E)

제 스타일이 좀 열심히 하는 스타일이다 보니깐 다른 분들보다 습득 속도가 좀 빨랐어요. 그래서 먼저 배우게 돼서 제 주변에 잘 모르는 사람들에게 알려주게 되더라고요. 그게 너무 즐거운 거예요. 제 소질을 발견했어요. 먼저 배운 제가 조금 늦게 배운 사람한테 배운 걸 알려주고 이렇게 하는 그 기쁨이 정말 크다는 걸. 그분들이 제가 알려 주니까 너무 쉽대요. (중략) 그래서 제가 거기에 소질이 있다는 걸 알게 됐고요.(참여자J)

잘할 수 있는 게 정해져 있다고 생각했는데 (학점은행제에 참여) 하다 보니깐 잘할 수 있는 게 생각보다 조금 많아졌던 그런 부분이기도 했던 것 같아요.(참여자K)

5) 삶의 변화

평생학습을 통한 타인에 대한 관점의 변화와 삶의 활력 증진 또한 B 집단에 속한 연구참여자들이 경험한 평생학습의 성과로 나타났다. 참여자J는 이를 나의 '성장'이라고 한다.

예전에 제가 자주 화가 나고 불만이 많이 올라오고 그랬다면 이런 많은 학습자나 주변 동료, 공부하는 동지들을 보면서 조금 더 마음이... 좋게 표현하면 마음이 넓어진 것이고 타인을 이해하려고 하는 그런 마음이 되게 늘었어요. 내가 성장했다고 봐야죠. 그런 변화가 있었어요.(참여자J)

삶의 활력이 되고 생기가 많이 돌고. 제가 30, 40대 때가 지금보다 훨씬 더 젊었을 때인데도 최

근에 만나는 분들에게 예쁘다는 소리를 많이 들어요. (중략) 몇 십년의 노화가 왔는데...(중략) 예뻐 보인다 이런 소리를 정말 많이 듣고 살거든요. 그게(학습을 통한 삶의 활력이) 제 모습에 나타나는 것 같아요.(참여자J)

다. 사회적 네트워크 형성·확장

B 집단의 연구참여자들은 평생학습을 통해 사회적 지지 네트워크, 경력 네트워크, 지식 공유 네트워크 등 사회적 네트워크를 형성하고 확장하는 경험을 하였다. 참여자J는 평생학습 프로그램에서 만난 동료학습자, 강사, 관련 행정직원 등과 사회적 관계를 형성하면서 인맥이 넓어지고 서로 개인적인 이야기를 나누며 심리적 지지를 하는 사회적 지지 네트워크의 확장을 경험한다. 그는 이러한 네트워크를 지금까지 유지하고 있고 이를 통해 다른 사람을 바라보는 자신의 시선에 여유가 생겼다고 인식한다.

수업 중에서, 과정에서 많은 학습자들과 강사 선생님들도 만나게 되고 그 기간에 그것과 관련된 직원들, 근무자들을 많이 만나게 되면서 그 범위가, 제가 사람들을 관계하는 범위가 굉장히 넓어졌어요. 그래서 정말 다양한 인맥을 쌓게 되었고요. 자주 만나게 되면서 정도 들지만 개인적인 이야기도 많이 나누게 되는데 정말 다양한 인생, 삶들을 살고 있는 거예요.(참여자J)

처음에 이제 평생학습관을 다니고 이런 프로그램을 접하게 된 계기가 제 필요에 의해서 좀 더 나은 직장을 구하기 위해서 시작은 했으나 지금 그리고 시간이 지나면서 저는 이제 평생학습을 계속 실천을 하고 있었는데 지나오면서 보니깐 좋은 인간관계가 형성이 됐어요. 주변에 많은 친구들이 생겼고요. 그래서 코드가 맞다고 해야 되죠. 같은 부류의 친구들끼리 모이게 되더라고요. (중략) 그래서 그런 좋은 인간관계가 형성이 된 게 정말 좋은 것 같고...(참여자J)

참여자L은 퇴직 이후의 재취업을 준비하면서 평생학습을 통해 파생되는 인적 네트워크를 적극적으로 형성하여 경력개발을 위한 네트워크를 확대한다.

(나중에 주된 직장 퇴직 후) 어차피 회사를 들어가게 되면 컨설턴트나 강의를 해야 되기 때문에 OO 협회를 찾아가게 된 거고 거기에 또 파생돼서 이런 네트워크란 부분이 활성화되어 있기 때문에. (중략) 그러니까 결국 나중에 학위 받고 밖에 나가서 컨설턴트가 되든 대표가 되든 제가 미래를 준비하기 위한 네트워크를 지금부터 해 나가는 부분으로...(참여자L)

참여자I는 평생학습 프로그램에서 다른 참여자들이 동종 업계 종사자로 서로의 정보를 공유하는 지식 공유 네트워크를 형성할 수 있었다.

여러 가지 이런(평생학습) 과정들을 들으면서 같은 동종 업계 직업상담사 선생님들을 만날 수 있

었고. (중략) (프로그램에 참여한 다른 학습자를 통해) 각 대학의 진로나 취업에 관련된 프로그램들이 어떻게 운영되고 있는지에 대한 정보들도 수집을 할 수가 있었고요. 마찬가지로 OOO 프로그램 경우에도 동종 업계에 계신 분들이기 때문에 (중략) 여러 가지 대내외적인 운영 형태에 대한 정보들도 많이 수집을 할 수 있었던 계기가 되었던 것 같습니다.(참여자)

4 평생학습을 통한 사회적 이동성 인식

B 집단에 속한 연구참여자들은 다양한 평생학습에 지속적으로 참여해 근로소득 수준 향상, 학력 상승, 직업안정성 향상 등의 성과가 있었다고 인식하며, 평생학습이 사회적 이동성 향상에 기여한 것으로 인식한다.

가. 근로소득 수준 향상

참여자1는 20대 후반 노동시장 입직 이후 첫 직장과 경력전환 이후 새로운 직종에서 일하며 연봉에 변화가 없었으나 최근 새로운 직장으로 재취업하며 전문관리직으로 일하게 되면서 연봉이 이전보다 유의미한 수준으로 상승하였다고 인식한다. 그는 이와 같은 연봉 상승은 자신이 석사학위를 취득하고 오랜 기간 일을 하면서 다양한 평생학습 프로그램에 참여한 것, 직무 관련 다양한 자격증을 취득한 것이 축적되어 현재와 같은 근로소득 수준의 큰 변화를 가능하게 하였다고 인식한다.

작년에 (재취업으로) OOO 대학으로 오게 되었는데 근로소득 수준도 (이전 직장에 비해) 한 100% 이상 올랐고....(참여자)

20대 때와 30대 때 첫 직장과 전직 후 두 번째 직장에서의 근무할 때는 큰 변화가 없었습니다. 왜냐하면 제가 직업상담사를 10년 하면서도 거의 계약직으로 이루어지고 급여도 비슷한 수준에서 진행이 되어서 큰 변화는 없었는데. 최근에 제가 평생교육 프로그램, 10년간의 직업상담을 하면서 이러한 백그라운드들이 새로운 직장으로 오면서 또 석사를 하면서 해 왔던 여러 백그라운드들이 현재 직장에서의 큰 변화가 있었다고 생각하거든요. 그래서 임금 수준도 많은 변화가 있었고요. (참여자)

나. 학력 상승

B 집단 연구참여자들은 공통적으로 형식교육 형태의 평생학습 참여를 경험한 집단이

다. 이들은 대체로 노동시장 입직 이후 4년제 대학 학사학위와 석사학위를 취득하였고, 현재 박사과정을 진행 중이거나 수료한 상태이다. 연구참여자들은 다양한 평생학습에 참여한 것이 형식교육 참여까지 이어질 수 있었던 계기라고 인식하며 이를 통해 학력이 상승하였다고 인식한다.

참여자J는 일과 병행하며 다양한 평생학습 프로그램에 지속적으로 참여하여 여러 자격증을 취득한 후 더 나은 급여 수준을 위해 이직과 전직을 했다. 이러한 과정에서 비형식 교육 형태의 평생학습으로 채워지지 않는 학력 상승에 대한 욕구, 배움에 대한 갈망 등을 바탕으로 대학 및 대학원에 진학하여 학력을 높였다. 그는 다양한 평생학습에 참여한 것이 형식교육으로도 이어졌고, 일을 통한 실무 경험과 비형식교육 참여 경험이 서로 도움을 주었다고 인식하며, 형식교육 참여 경험과 이를 통해 평생학습을 20년 넘게 계속해서 실천하고 대학원 박사과정까지 진학한 것이 큰 성과라고 인식한다.

그래서 한 학기 정도 평생학습관을 다니다가 이제 평생학습으로도 제가 채워지지 않는 배움의 욕구, 목마름 때문에 몇 년 전 OO대학교 OO대학원 OOO 전공으로 입학하게 됩니다. 지금까지 박사과정까지 쭉 이어 오고 있습니다. (참여자J)

참여자J는 학력 상승을 통해 급여 수준이 높고 직업안정성이 더 나은 직종으로의 이·전직이 결정적으로 가능하게 된 것으로 인식한다.

제가 장학금 받고 (방송통신대학교를) 우수한 성적으로 졸업했어요. 그래서 이제 대학 졸업장도 땀과 뭔가 변화를 주고 싶은 거예요. 경리에서 벗어나고 싶었어요. 그 직장이 나쁘지는 않았지만 더 이상의 발전도 없고 작은 중소기업이다 보니까 (대표님 말씀이) 월급을 더 주고 싶고 능력도 있고 잘하지만, 우리가 줄 수 있는 한계가 있다고. 나중에 한 7년 정도 하니까 대표님께서 더 좋은 직장을 가도 잡지 못하겠다고... 더 이상 우리가 해 줄 수 있는 것은 이만큼이라고 하셔서. 그래서 거기를 그만두고 그다음에 간 직장이 방과후 초등 돌봄교사였어요. OO 지역에 있는 초등 학교를 갔는데 보육교사 자격증을 계기로 들어간거예요. (참여자J)

제가 그래서 다시 준비한 직장이 OO 대학교 안에 행정직을 지원해서 거기서 들어갈 때도 대졸 졸업장이 많은 영향을 미쳤고요. 그리고 컴퓨터 관련 자격증들이 가산점을 받았어요. 그렇게 학교에 들어와서.... (참여자J)

평생학습 프로그램에 많이 참여를 하고 지금 그게 공부로 이어져서 제 석사논문에도 많은 도움을 주고 현재 지금 이론적인 공부를 하는데도 제가 현장에서 경험했던 많은 부분들이 도움이 되고 있거든요. 그래서 높게 평가를 하고 있습니다. (참여자J)

참여자L은 고등학교 졸업 학력으로 대기업에 입사한 후 학사 학위를 취득하고 직무 성과를 토대로 승진하였는데 어느 순간 승진이 되지 않아 이를 극복하기 위해 대학원에 진학하여 석사 학위를 취득했다. 그러나 이것이 승진에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것 같아 계속해서 학위 취득을 위해 형식교육에 참여한 결과 박사과정을 수료하게 되었다. 그는 이를 통해 사내 전문직으로 일할 수 있게 되었다.

제가 박사과정도 이렇게 수료하게 되고 그래서 어려움을 극복하게 되는, 아픈 만큼 성장을 하게 되고 좋은 일이 생기게 되는 것 같습니다. 지금 부서도 전문직으로 활동을 잘하고 있어...(참여자L)

다. 직업안정성 향상

B 집단 연구참여자들은 대기업에 입사한 경우를 제외하고는 다수의 전직 경험이 있다. 이들은 재취업 시에도 여전히 비정규직이거나, 정규직으로 취업을 하는 경우에도 규모가 작은 중소기업이어서 임금이 낮아 이에 만족하지 못하여 이직을 반복하거나 계약 종료로 인해 재취업을 해야 하는 상황을 맞기도 했다. 그럼에도 불구하고 참여자K는 형식교육 참여를 통해 획득하게 되는 학위와 비형식교육 참여를 통해 취득하는 자격증을 바탕으로 새로운 직종에 진입하거나 새로운 직장에 취업하는 것에 자신감을 가지게 되어 심리적인 안정감이 향상되었다고 인식한다.

이걸(학점은행제를 통해 학위과정 참여) 함으로 인해서 내가 직장을 여기에서 계속 다니지 못하더라도 다른 길을 찾을 수 있다는 그런 안도감 같은 게 들었고...(참여자K)

한편, 참여자H는 현재도 비정규직이기는 하나 기존 직장들에서는 2년 계약이었던 것과 달리 현재는 해당 사업 종료 시까지로 계약 기간이 설정되어 자신이 직무를 적절하게 수행할 경우 장기간 근로할 수 있어 직업안정성이 유의미하게 향상되었다고 인식한다. 앞서 제시된 바와 같이 그는 이 직장으로 이직할 수 있었던 요인으로 형식교육 및 비형식교육 참여 그리고 일에서의 경험이라는 무형식학습 배경이 종합적으로 작용했기 때문이라 인식한다.

이전에는 2년 계약직, 계약 근무가 최장 2년까지였는데 지금 직장에서는 근무 형태가 조금은 다릅니다. 계약직이기는 하지만 '사업 종료 시'까지로 되었거든요. 관련 사업이 법령으로 작년에 규정이 되어서 연간 실적만 어느 정도 채워지게 되면 지속적으로 근무할 수 있는 여건들이 있어서요. 기간의 정함이 있는 계약직보다는 지금은 제가 주어진 실적, 주어진 인원수에 대한 것들만 잘 컨트롤하면 오랫동안 일할 수 있는 여지는 충분히 있습니다...(참여자H)

제3절

C 집단 연구 결과: 경력전환 근로자들의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 인식

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

1 C 집단 근로자들의 맥락: 인구사회학적 특성

이 절에서는 노동시장 입직 이후 이전 종사 직종과 특성이 매우 다른 직종으로 경력전환을 한 경험이 있는 근로자들로 구성된 집단의 인터뷰 결과를 분석하였다. C 집단은 경제활동을 계속하던 중 전직한 근로자들과 경력단절 후 미취업 상태에서 평생학습에 참여한 후 경력전환 및 재취업을 한 여성 근로자들로 분류되며, 이러한 특성에 따라 2개 집단으로 나누어 포커스그룹인터뷰를 실시하였다.

C 집단은 총 7인의 근로자로 구성되었으며, 연령은 30대가 4인, 40대가 2인, 50대가 1인이며, 남성 2인, 여성 5인으로 구성되었다. 노동시장 입직 시의 학력은 고등학교 졸업이 2인, 2~3년제 대학 졸업이 4인, 4년제 대학 졸업이 1인이다. C 집단 근로자들이 참여한 평생학습 유형은 다양한 것으로 나타난다. 구체적으로 고용노동부, 교육부, 여성가족부 등의 정부 지원 교육 프로그램, 대학 부설 직업훈련전문기관, 기업 부설 교육훈련기관, 사내 교육 등에 참여한 것으로 나타났다.

[표 4-3] C 집단 연구참여자 현황

이름	연령	성별	학력	현재 종사상 지위
참여자M	30대	남	4년제 대학 졸업	정규직
참여자N	40대	여	2~3년제 대학 졸업	정규직
참여자O	30대	남	2~3년제 대학 졸업	정규직
참여자P	40대	여	고등학교 졸업	시간제근로
참여자Q	30대	여	2~3년제 대학 졸업	비정규직
참여자R	30대	여	고등학교 졸업	정규직
참여자S	50대	여	2~3년제 대학 졸업 ¹⁾	비정규직

주: 1) 노동시장 입직 시 학력이며, 이후 형식교육 참여를 통해 현재 학력은 4년제 대학 졸업임.

2 C 집단 근로자들의 평생학습 참여 동기 및 촉진요인

가. 평생학습 참여 동기

1) 경력단절 후 경제활동 재개를 위한 준비

C 집단 근로자들 중 경력단절 여성들은 노동시장 입직 이후 결혼 및 육아로 인해 경제 활동을 중단한 상태에서 아이들이 어느 정도 자란 후 경제활동을 재개하고자 재취업을 위한 자격증 취득 교육과정이나 교육훈련에 참여했다. 재취업을 위한 직종 선택 시 경력 단절 이전에 종사하던 직종에 만족하는 경우 해당 직종에 속한 기업에 재취업하기도 했다. 참여자Q는 노동시장 입직 이후 첫 직장의 급여 수준에 만족하며 근로하던 중 출산으로 인해 퇴직하게 되었다. 출산 후 다시 사회생활을 통해 소속감을 느끼고 싶은 욕구가 컸지만, 첫 직장생활이 만족스러워 다른 직종으로 경력을 전환하는 것을 생각하지 못했기에 다시 사회생활을 하기 위한 경력전환에 대한 부담감과 불안감이 있었다. 그는 경제 활동 재개를 결정한 후 이전 직종 관련 정부 지원 교육 프로그램에 참여했다.

그 교육을 선택한 이유 중 하나는 그 기술을 필요로 하는 회사들이 많다고 저는 생각을 했습니다. 왜냐하면 제가 예전에 은행에서 전체 출납을 통해서 다루었던 용어들이 많았기 때문에 이 부분을 연관시켜서 내가 교육을 받으면 다른 회사에서도 필요로 하는 인재로 쓰일 수 있지 않을까라는 생각으로 시작을 했던 것 같고요. 그 교육으로 인해서 득과 실을 따지자면 저는 득이 더 많다고 생각이 들어서 아무래도 모든 회사에서는 보통 돈을 관리하는 경리 업무를 필요로 하기 때문에 저는 그래서 그 교육을 신청했습니다.(참여자Q)

그러나 교육 프로그램 수료 이후 구직 준비를 하던 중 교육 프로그램을 통해 획득한 지식과 기술로는 선택의 폭이 넓지 않아 불만족스러웠고, 재취업한 직장의 임금 수준은 첫 직장보다 낮아 낮은 수준에 머무르고 있어 만족스럽지 못했다. 해당 직종에 대한 처우가 기대보다 낮은 수준이었고 그의 경력이나 교육훈련 참여는 처우 개선에 큰 영향을 주지 않았다. 또한, 업무시간이 육아와 병행하기 어려운 점도 있었다. 그는 자발적으로 퇴사한 후 구직활동을 통해 급여 수준이 적절하고 근무시간이 육아와 병행 가능한 다른 직종으로 전환하여 재취업을 한다.

한편, 경력단절 후 새로운 직종으로 진입하기 위해 형식교육에 참여한 경우도 있다. 참여자S는 결혼 전 짧은 기간이었으나 공무원 생활을 하다 결혼 후 남편의 직장 때문에 거주지 이전 후 배치를 받기 어려워 경제활동을 중단했다. 이후 경제활동을 다시 시작하기

위해 학점은행제를 통해 처음 종사하던 직종과 다른 분야와 관련된 4년제 학사과정을 선택한 후 편입하여 해당 교육과정과 관련된 자격증을 취득했다. 다른 분야로 전공을 선택하게 된 계기는 육아를 하던 시기 자신의 경험이 바탕이 되었다.

(경제활동 중단 후 육아를 하면서) 동네 아이들이 공부방같이 우리 집에 많이 와서 가르치게 되고 그렇게 하면서 작은애도 파닉스를 제가 직접 자료를 만들어서 집에서 가르쳤거든요. 그러다 보니까 이걸 그냥 무턱대고 하는 것보다 (중략) 본격적으로 공부를 해서 제대로 가르치는 게 좋겠다 생각해서. 원래는 제가 △△ 전공인데 다시 교육 쪽으로 공부를 하다 보니까 관심이 평생교육 쪽으로 갔어요. 평생교육사 자격증을 따고 다른 과목을 들으면 청소년 지도사를 할 수 있다고 해서 청소년지도사를 따고 전공을 (학점은행제를 통해) ○○○으로 전공하게 된 거죠.(참여자S)

2) 직장생활 중 다른 분야로의 전직 준비

C 집단 근로자들은 직종을 전환하여 재취업을 하였으므로 교육 프로그램을 통해 자신의 흥미와 적성을 탐색하기도 했다. 자신이 기존에 수행하던 직무가 적성에 맞지 않는 것을 느끼고 스스로가 적극적으로 교육기관을 알아보던 중 회사 생활을 하면서 교육을 병행할 수 있는 자격증 취득과 연계된 주말 교육 프로그램을 발견해 참여한 경우가 있었다. 참여자 O는 첫 직장에서 사무직에 종사하였으나 직무에 흥미를 느끼지 못하고 생산 현장에서 일하고 싶어 했다. 전직 준비를 위해 직장생활을 병행하며 참여가능한 교육기관을 스스로 탐색하여 국비 지원 교육 프로그램에 참여하고 자격증을 취득했다. 이후 기계조작 직종에 취업했고 자신의 적성에 맞다고 생각한다.

이제 그 일을 당장 그만두기 전에 막상 사람이 당장 직업이 없으면 앞이 막막하니까 뭔가를 해야 될 것 같더라고요. 사무실에서 일하며 받는 스트레스가 저한테 유난히 컸거든요. 그래서 그냥 차라리 현장 쪽으로 한번 나가 보자, 이래서 그다음에 제가 이직을 할 때 선택했던 게 지게차를 한번 타 보자고 생각을 했었어요. 운전도 어느 정도 하는 편이었고 금방 적응할 수 있겠다는 생각을 했었거든요. 회사를 다니면서 그때 처음으로 교육기관 같은 걸 알아보기 시작했어요. 나라에서 어느 정도 금액을 지원해 주면서 학원에서 배울 수 있는, 그리고 직장인들을 위해서 주말에만 수업을 해 주는 그런 곳이 또 있더라고요. 회사를 다니면서 한두 달 정도 주말마다 매일 학원을 나가서 지게차 수업을 받으면서 실기랑 필기랑 이런 걸 받으면서 준비를 했었거든요. 두 달 정도 수업을 듣고 지게차 자격증을 따고 동시에 바로 사직서를 냈어요. (중략) 이제 이거를 이용해서 돈을 벌어야겠다고 해서 한 달 정도 계속 여기저기 돌아다니면서 새로 다닐 직장을 알아보았거든요. 그래서 제가 재취업을 하게 됐는데 거기선 정말 완전 반대였어요. 육체적으로 너무 힘든데 정신적으로는 괜찮은 거예요.(참여자O)

이렇게 교육 프로그램을 통해 직장생활을 병행하며 자신의 흥미와 적성을 탐색하여 재취업에 성공한 경우 향후 재취업을 위한 직무·직종 탐색을 위해 적극적으로 평생학습 프로그램에 참여하게 될 가능성을 높인다. 참여자O는 지게차를 운전하는 직무는 나중에 언제든지 할 수 있다는 판단에 또 다른 흥미와 적성을 탐색해 보고자 비형식교육에 다시 참여했다.

그때도 이제 한 달 정도 구인광고로 알아보는데 제가 지금 취업을 하게 해 준 교육기관이었는데 그쪽은 학원이라기보다는 좀 큰 회사에서 교육생들을 모집하는 거였어요. (교육기간이) 두 달 정도이고. 그것도 똑같이 국가에서 도움을 주면서 학원이라 협력을 해서 하는 건데 그때 용접을 해야겠다라는 생각을 했거든요. 처음에는 용접을 내가 평생직업으로 해야지라기보다는 일단 한번 배워 보자, 배워 보고 나한테 맞으면 해야겠다라는 생각으로 시작을 했었어요.(참여자O)

한편, 신기술 관련 직종으로 전직하기 위해 비형식교육에 참여하는 경우도 있었다. 전직을 위해 대학에 다시 진학하기에는 시간적·재정적 부담이 크지만 정부 지원 비형식교육은 상대적으로 교육 기간이 짧고 취업과도 연계되기 때문이다. 참여자M은 대학재학 시 사회적 기업에 관심이 많아 정부의 창업 지원 사업에 참여한 경험이 있다. 이 때 IT 관련 프로젝트를 수행하며 해당 분야에 흥미를 느꼈으나 창업이라는 성과로 이어지지 못해 자신의 본래 전공대로 노동시장에 입직했다. 그러나 계속되는 아쉬움으로 자신의 대학 전공과 전혀 다른 IT 직종에 재취업하기를 희망했다. 이를 위해 대학 진학보다는 부담이 적은 정부 지원 교육기관을 스스로 찾고 해당 기관에서 취업과 연계된 평생학습 프로그램에 참여했다.

3) 숙련 수준 향상

C 집단에 속한 연구참여자들은 재취업에 성공한 이후에도 숙련 수준 향상을 목적으로 평생학습에 계속해서 참여했다. 숙련 수준을 높이고자 하는 이유로는 경력을 전환한 이들은 재취업 당시 참여한 교육만으로는 실무에서 일을 능숙하게 수행하는 것이 어려웠기 때문이다. 참여자M의 경우 IT 직종으로 경력을 전환했는데, 6개월의 기초교육으로는 부족하였으며 숙련 수준 향상이 더 필요한 경우였다.

저 같은 경우는 6개월 개발(자) 교육을 받았지만 6개월 받는다고 바로 실무에서 이를 적용할 수 없더라고요. 완전 기초적인 것만 배우다 보니까 실무에서는 더 많은 것들을 요구하기 때문에 더 숙련이 필요했고. 그러기 위해서 교육을 선택했습니다.(참여자M)

특히 IT 분야는 신기술 도입이 계속되기 때문에 실무 경험, 즉 무형식학습만으로는 부족하여 지속적인 교육 참여가 필요하며, 직무 확장을 위해서는 새로운 기술에도 관심을 가지고 비형식교육에 참여할 필요가 있었다.

그때 이제 승진한 경험이 있었고, 그리고 교육기관에서 교육을 받고 IT 업계에 들어오다 보니깐 시야가 굉장히 좁을 수밖에 없더라고요. 그러다 보니깐 이제 1년 정도 일을 하면서도 일했던 게, 그 일이 전부인 줄 알았어요. 이제 그럼 새로운 걸 좀 해 보고 싶다는 생각이 들더라고요. 왜냐면 기존의 일이 너무 지치고 재미도 없어지고 하다 보니깐. 그래서 이제 IT 기술 중에서도 RPA라는 기술을, 또 신기술이 뜬다고 해서 그쪽도 한번 배워 보고 이직하면서 연봉도 좀 더 주는 데로 가자라는 생각에 그때 이직을 했었던 것 같아요.(참여자M)

4) 사회적 계층 상승 욕구

C 집단 연구참여자 중 학력 상승 및 직장 내 직급 상승에 대한 욕구, 직업안정성 향상에 대한 욕구, 즉 사회적 계층 상승에 대한 욕구를 바탕으로 평생학습에 참여한 경우도 있다. 참여자Q는 승진을 위해 회사에서 규정한 직급 승진 필수 교육과정을 이수해야 해서 사내 교육에 참여했다.

저희 회사에서도 직급별 승진제도가 있습니다. 승진을 위해서는 필수적으로 10대 교육이라고 해서 총 10개의 교육이 회사 내에서 진행이 되는데 10대 교육을 모두 이수해야만 승진에 최종적으로 반영이 되는.(참여자Q)

또한, 노동시장 입직 시 전문대졸의 학력을 가진 참여자S는 학사학위 취득에 대한 갈망으로 학점은행제를 통해 거주 지역에 위치한 대학에서 교육을 받기도 하였다. 또한 그는 장년기 이후에도 일을 계속하고자 비형식교육 참여를 통해 여러 가지 국가자격증을 취득하고자 하였다.

혼자서 애들을 키우는 동안 하던 공부를 다 마치지 못했기 때문에 계속 아쉬움이 있었어요. 애들이 초등학교 다니기 시작하면서 애들을 제가 집에서 가르쳤어요. 그러다 보니까 전공 분야를 교육으로 바꿔서 다시 공부하게 되었고.(참여자S)

이처럼 전직을 경험한 C 집단 근로자들이 평생학습 프로그램에 참여하게 된 계기는 다양하나 대부분 스스로 재취업을 위해 적극적으로 평생학습 프로그램, 특히 국비 지원 프로그램을 찾아보는 등 자발적인 탐색을 통해 평생학습에 접근하게 된 것으로 보인다. 프로그램 탐색 과정에서는 거주지 근처에 있는 교육기관을 보고 해당 교육기관의 프로그램

을 찾아보거나, 주변의 가까운 사람들을 통해 프로그램을 소개받거나, 정부 부처 혹은 민간기업이 운영하는 온라인 웹사이트에서 구인광고나 직업훈련학원 광고를 통해 프로그램을 알아보고 참여를 결정한 것으로 나타났다.

나. 평생학습 참여 촉진요인

1) 물리적·심리적 접근성

평생학습에 대한 물리적 접근성이 높고 주변인을 통해 쉽게 정보를 얻을 수 있는 경우 근로자들의 평생학습 참여를 촉진하는 것으로 나타났다. 참여자N은 재취업을 위해 물리적 접근성이 높은 비형식교육 프로그램에 참여하여 재취업에 성공했다.

저는 저희 집 진짜 5분 거리에 (지역)여성인력개발센터가 있어요. 그런데 이제 제가 재취업을 고민하게 된 게 마지막 직장이다 하고서 오래 일할 수 있는 직업을 알아봤는데 세무사무원이 나이 진입 장벽은 낮은데 좀 오래 할 수 있다고 해서, 경력이 오래되면 될수록 인정해 주고 이렇게 오래 정년이 따로 없다고 그래 가지고 일단 그 직종을 알아보게 됐는데, 또 때마침 거기서 무슨 교육과정 현수막이 이렇게 걸려 있는 거예요. 그래서 신청을 하게 됐는데 이게 그래도 나름 신청자가 많아서 면접을 진행을 하고서 들어갔어요. 면접 보는 게 조금 힘들었지만 그래도. 그래서 저는 그 과정을 선택해서 지금 재취업하게 된 경우예요.(참여자N)

평생학습 프로그램을 통해 재취업에 성공한 긍정적인 경험을 바탕으로 참여자N은 이후 이직을 할 때마다 스스로 교육센터를 검색하고 교육훈련에 참여하였다.

그래서 계속 새로운 거에 재취업할 때 이 교육기관에 도움을 정말 많이 받은. 그리고 구직을 하고자, 이직을 하고자 할 때 교육센터를 먼저 검색을 해서 저는 오히려 찾으려고 했던 것 같아요. 뭘 배워서 시작하려고 할 때. 그런 케이스예요.(참여자N)

이와 유사하게, 참여자R도 거주 지역이 기간산업이 발달한 곳으로 기업들이 기술교육원을 운영하기 때문에 관련 평생학습 프로그램에 쉽게 접근할 수 있어 참여했다. 특히 그는 가족 구성원이 해당 산업에 종사하여 자신에게 교육 프로그램을 소개해 주어 해당 교육에 대한 심리적 접근성 또한 높은 편이었다.

2) 조직의 학습 중심 문화

조직의 학습 중심, 학습 장려 문화는 근로자들이 비형식교육, 무형식학습에 적극적으로 참여하게 하며, 이는 교육이 근로자 개인 및 조직의 성과 향상에 중요한 영향을 미친다는 조직의 신념에 기초한다.

저희 회사는 교육을 되게 많이 해요. 업무적인 교육보다는 직원 스스로의 마인드에 대한 교육을 많이 하거든요. 우리 회사가 잘되기 위해서는 직원이 행복해야 하고 이 회사로 인해서 너의 마인드가 올라가야 한다, 너가 행복하면 결국 우리 회사에 도움이 되는 것이기 때문에 직원의 자기계발에 대한 교육을 되게 많이 해요.(참여자Q)

참여자Q는 이러한 조직의 학습 중심 문화에 따라 입사 초기 승진에 대한 욕구로 승진 관련 교육에 참여하였으나 비형식교육 형태의 사내 교육을 통해 자신의 내면이 변화하고 이것이 업무 성과에도 긍정적인 영향을 미치는 것을 경험하여 비공식적인 멘토링 등 스스로 학습에 적극적으로 참여하게 된다.

3) 평생학습 경로에 관한 정보 제공

경력전환 근로자들은 새로운 분야가 익숙하지 않으므로 숙련 수준 향상 방법을 효율적으로 익힐 필요가 있다. 이와 관련한 정보 획득은 향후 다른 평생학습 참여를 촉진하는 요인이 된다.

그리고 교육기관에서 좋았던 것은 이런 (직무 기초지식 관련) 기초학습을 받으면서 앞으로 관련 내용 학습을 어떻게 발전시켜 나가야 하는지 공부의 방향성을 어렵פות이 강사님이 이야기해 주시기는 했는데 그런 부분들을 조금 귀담아 들어서 도움이 되었던 부분도 있습니다.(참여자M)

3 평생학습의 효과에 관한 인식

가. 경력전환을 통한 재취업: 평생학습 결과물을 통한 학습 내용 증명

C 집단 근로자들 중 퇴직전 준비를 통해 전직한 경우는 주로 기존 직장에서의 직무가 적성에 맞지 않아 적성에 맞는 새로운 분야로 경력을 전환하기를 원하거나 업무량 대비 임금 수준에 대한 불만족으로 처우가 조금 더 나은 분야로 재취업하기를 희망한 경우였

다. 재취업을 준비하기 위해 연구참여자들은 대부분 스스로 평생학습 프로그램 정보를 탐색하고 참여하였다. 경력단절 기혼 여성은 노동시장 입직 이후 비경제활동 기간이 있으며 경제활동 재개를 준비하기 위해 평생학습 프로그램에 참여하였다. 이들은 취업과 연계된 정부 지원 비형식교육, 학점은행제를 통한 형식교육 등 다양한 형식·비형식교육에 참여해 전직 및 재취업이 가능했다고 인식한다.

재취업 목표를 달성하는 데 평생학습은 효과가 있었는데, 연구참여자들은 학습 결과물을 통해 학습 내용을 증명한 것이 도움이 되었다고 인식한다. 참여자M은 평생학습 프로그램에서 요구하는 대로 프로그램 참여 중 학습 결과로 포트폴리오를 작성하였다. 그는 이 포트폴리오를 통해 채용 시 가산점을 얻을 수 있었다고 생각한다. 그는 기업에서는 단순히 교육 이수 여부보다는 실제 구직자의 학습 결과를 중시하며 자신의 포트폴리오가 학습 결과를 구체적으로 보여 주어 재취업에 큰 도움이 되었다고 인식한다.

면접관분들이 제가 (교육 때) 사용한 기술이 무엇이나고 물어보고 교육 내용의 비중보다는 자기 직접 만들어 보거나 그것을 문서화로 만든 것을 위주로 많이 보시더라고요.(참여자M)

(평생학습) 프로그램 내에서 이제 결과, 산출물을 만들어 놓은 게 있었거든요. 근데 그런 산출물을 만들어 놓으니까 나중에 취업을 준비할 때도 그 산출물로 그래도 열심히 했다는 걸 좀 증명할 수 있었던 것 같아요. 왜냐하면 교육만 받았다고 하면 교육에서 뭘 배웠는지에 대해서 드러나지 않다 보니깐 그런 산출물이 있었던 게 조금 도움이 많이 됐던 것 같습니다.(참여자M)

또한, C 집단 연구참여자들은 재취업 관련 자격증을 취득하여 취업에 도움을 받은 것이 평생학습의 성과라 생각한다. 흥미로운 점은 비형식교육에서 동료학습자들과 함께 자격증 취득 준비를 하여 자격증 취득 가능성이 높았다고 인식하는 것이다.

(가장 최근 참여했던 프로그램은) 자격증을 딸 수 있게 많이 도와주셔서 자격증 땀던 게 많이 취업에 도움이 됐던 것 같아요. (중략) (전직 분야가) 세무 쪽이라서 전산회계 2급부터 1급, 그다음에 전산 세무 2급, 전산 세무 1급 이런 거. 그런 게 취업하는 데 많이 도움이 됐던 것 같아요.(참여자N)

평생교육원이라고 각자 학원에서 학생들을 선생님들이 데리고 대회 참가해서 자격증을 따려고 실기 시험 보려고 오는 거죠. 아무래도 단체로 움직이고 다 같이 와서 잘할 수 있다고 응원을 해서 그런가 같이 공부했던 학생들은 웬만하면 다 붙기는 하더라고요. 도중에 못하겠다고 멈추지 않는 이상은 거의 90프로는 합격해요.(참여자P)

이뿐만 아니라 재취업을 위한 비형식교육 참여로 비전공자이지만 새로운 분야의 기초 지식을 많이 학습하였고 업무의 전반적인 흐름을 이해하는 데 도움이 되었다고 인식한다.

첫 번째 받았던 6개월 교육과정은 개발의 기초지식을 많이 배웠고 실무에서 사용하는 기초들을 많이 배웠습니다. 그런데 이 부분들이 실무에 갔을 때 저 같은 경우는 비전공자여서 큰 도움이 되었습니다. 큰 도움이 된 이유는 교육기관 내에서 사용했던 기술들을 실무에서도 사용하는 곳이 많더라고요. 그 기술의 깊이, 숙련도는 부족했지만 전반적인 흐름을 이해하는 데 큰 도움이 되었습니다.(참여자M)

그러나 참여자M은 해당 정부 지원 비형식교육이 심도 있고 숙련도가 높은 IT 지식과 기술을 다루지 못한 한계가 있다고 생각한다.

나. 체계적인 형식교육을 통한 전문성 개발

학점은행제를 통해 4년제 대학에서 형식교육에 참여하고 대학 평생교육원의 여러 자격증 과정에 지속적으로 참여하는 경우 체계적인 교육을 통해 숙련 수준 향상을 경험하는 것으로 보인다. 참여자S는 평생교육 프로그램이 여러 기관에 많이 개설되어 있으나, 학력 상승에 대한 욕구를 충족할 수 있고 전문직 관련 분야에서 숙련을 향상할 수 있는 체계성 높은 대학 제공 프로그램을 선호하였다. 그는 자신이 거주하는 지역의 4년제 대학교에 개설된 평생학습 프로그램에 지속적으로 참여하여 자신의 관심사를 구체적으로 확인하고 교육 참여를 통해 직무능력이 향상된 것을 경험했다. 참여자S는 특히 심화과정 수업을 통해 실제 현장에서의 직무능력 향상에 도움을 받았다고 생각한다.

일반적으로 생각하는 단순한 평생교육 프로그램이 있었지만 새로운 직업을 선택하는 것에 있어서 어떤 것을 하면 좋을지를 많이 고민해 봤어서 제가 했던 곳이 국공립대학에서 운영하는 평생교육원을 이용할 수밖에 없었고. 이용을 거기서 하다 보니까 아무래도 직업과 관련되는 자격증반이 새로운 직업을 갖는 것에 저뿐만 아니라 많은 사람들이 선택을 하지 않았을까 생각하고요. (중략) 사실은 평생교육원에서 하는 자격증 과정들이 심화과정까지 이루어지고 그러는 곳들은 굉장히 도움이 되었던 것으로 제가 기억을 하고요. 그것을 통해서 사실은 상담사나 지도사 쪽으로 더 관심을 갖게 되었고...(참여자S)

훈련 들어간 것은 애니어그램은 제가 자격증을 땀거든요. 그게 6개월 과정에서 1년 과정을 보통 하기 때문에 그 과정을 거쳐서 실제 실기까지를 다 하니깐...(중략)... 이런 과정을 하면서 실기를 같이 겸해서 상담을 실제적으로 현장에 나갔을 때 훨씬 더 당황스럽지 않고...(중략)... 이 교육과정에서 제가 배웠던 심화과정이 제일 좋았던 것으로 기억합니다.(참여자S)

참여자S는 직무 관련 평생학습의 심화과정에 지속적으로 참여함으로써 직무능력이 향상되었고 이러한 학습에 대한 노력과 직무능력 향상을 통해 타인으로부터 전문가임을 인정받고 있다고 인식하며, 전문가로서 직업 정체성을 형성한다.

쉬지 않고 교육을 받고 있기 때문에 제 스스로가 아이들을 대할 때 커리큘럼을 다양하게, 스펙트럼이 점점 넓어지는 것이죠. 그렇게 나가는 제 모습이 결과적으로 아이들에게도 좋지만 그것을 바라보는 다른 기관에서도 위의 사람들도 이 사람이 내면을 쌓아 가면서 제대로 실력을 갖춰서 이 직업을 계속 이어 나가는 전문가이거나, 전문가로서 저를 인정해 준다는 거죠. (참여자S)

다. 숙련 수준 향상에 한계

IT 분야로 전직한 참여자M은 경력전환 및 재취업을 위한 평생학습 참여가 기초적인 기술을 전반적으로 ‘이해’하는 데 도움이 되었으나 실제 업무 수행 시 ‘문제 해결’에는 큰 도움이 되지 못하였다고 인식한다.

교육기관에서 배운 기술이 있는데 그 기술들을 사용하는 회사로 취업하는 경우가 많습니다. 근데 그 회사에 갔을 때 그 기술들에 대해 용어나 사용 방법은 알지만 이것을 가지고 어떻게 실무에서 사용하는지, 이것을 통해서 어떻게 문제를 해결하는지 이런 부분에 대한 것은 6개월 안에 배우기는 어려운 부분이었습니다.(참여자M)

이후 실무에 도움을 받고자 재직자 교육에도 참여하였지만, 이 교육에서는 오히려 실제 문제 해결 관련 지식과 기술이 아닌 기술 전반에 대한 기초교육을 하고 있어 ‘실무와 동떨어져’ 해당 평생학습 프로그램이 직무능력 향상에 도움을 주지는 못한 것으로 나타났다. 이처럼 신기술이 끊임없이 개발되고 변화가 빠른 IT 직종에는 교육 수요 변화에 따른 신속한 교육과정 도입과 함께 숙련 수준 향상을 위한 체계적인 교육훈련이 제공되어야 하나 입직 교육과 숙련 교육 등 숙련 수준에 따른 교육과정 체계가 미흡하여 실제 직무능력 향상에 유의미하게 기여하지는 못하는 것으로 보인다.

라. 내면 변화

C 집단 연구참여자들은 평생학습을 통해 전문가로서의 직업 정체성 형성 및 업무에 대한 주도적 태도와 일과 삶에 대한 긍정적인 태도를 형성할 수 있었다.

제가 그런 교육들로 인해서 이제 생각이 바뀌면서 제 업무에 대한 주체로 바뀐 것 같아요. 제가

스스로 주체가 되어서 계획을 세우고 업무의 역량을 올리기 시작한 것 같은데.(참여자Q)

교육을 통해서 제가 자꾸 성장해 나감으로써 전문가로서의 제 자리가 더 확고해진다고 해야 하나 그런 것을 많이 느끼죠.(참여자S)

4 평생학습을 통한 사회적 이동성 인식

가. 경제활동 재개

C 집단 연구참여자 중 경력단절 후 재취업에 성공한 여성 근로자들은 평생학습 프로그램 참여를 통해 취득한 자격증 및 획득한 지식과 기술로 재취업 가능성이 향상되었다고 인식한다. 이들은 평생학습 참여가 자신들의 경제활동 재개를 가능하게 하였으므로 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습의 역할에 대해 높이 평가한다.

자격증이 있어야 (경제활동) 시작을 할 수 있으니까... 시작이라는 것을 할 수 있게 해 준 거잖아요. 그래서 시작을 할 수 있게 해 주었기 때문에 (계층이동에 관한) 점수를 높게 평가할 수 있을 것 같아요.(참여자R)

시작이 반이라고 중간에 경력이 끊겨서 직장 알아보고 들어가는 게 나름 힘들고 자존감도 떨어지고 (직장) 구하는 게 힘들 거라고 생각했는데 내가 지금 이것을 하고 있다는 것 자체가 예전에 배워 놨던 게 있어서 이렇게 시작할 수 있는 것이라서 저도 (평생학습과 사회적 이동성의 관련성을) 점수로 따지자면 되게 높게 줄 수 있는 것 같고.(참여자P)

나. 근로소득 수준 향상

1) 경력전환 후 임금 수준의 유의미한 향상

C 집단에 속한 대부분의 근로자들은 경력전환 이후 유의미한 수준의 임금 향상을 경험하고, 평생학습 참여가 근로소득 향상에 큰 영향을 미쳤다고 인식하는 것으로 나타난다. 참여자S는 재취업 이후 지속적인 평생학습 참여와 직무 관련 다양한 자격증 취득을 통해 전문기관에서 근무하게 되어 근로소득 수준이 향상되었다. 이런 배경으로 그는 근로소득 수준 향상에 평생학습이 기여한다고 인식한다.

(계속 직무 관련 공부하면서) 기회가 좋아서 이런 일들을 (전문)기관에서 하다 보니까 첫째로 임금도 기본적으로 달라지고.(참여자S)

또한, 참여자S는 임금뿐만 아니라 자격제도를 통해 직업안정성이 증가하여 평생학습을 통한 사회적 계층 상승의 가능성을 긍정적으로 인식하기도 한다.

확실히 기관에서 근무하면 임금 수준도 다르게 차이가 나고요. 고용이 불안정한 고용이 아니니까 안정적이게 되니까 그런 부분에서도 다른 일반 위탁기관과는 달리 높이 평가해 주고 제 위치가 단단해지니까 일할 때 자신감도 달라지는 것 같아요.(참여자S)

경력단절 후 재취업한 참여자Q는 사내 교육에 활발히 참여한다. 승진을 위한 필수교육 등 다양한 사내 교육에 정기적으로 참여하면서 일에 대한 긍정적인 태도 및 자신에 대한 관점 변화, 업무 스킬 향상 등을 경험하였고 이러한 변화가 고객을 상담하는 업무에도 큰 영향을 주어 직무 성과 향상 및 ‘급여 수준 3배 향상’이라는 소득 수준의 유의미한 향상을 경험했다. 그는 교육으로 인해 이러한 변화와 성과가 가능했고 궁극적으로 근로소득 수준이 상승했다고 인식한다.

제가 그런 교육들로 인해서 이제 생각이 바뀌면서 제 업무에 대한 주체로 바뀐 것 같아요. (중략) 결국에 저는 직접적으로 고객들을 많이 만나야 하는 업무를 하고 있는데 제가 주체가 되어서 계획을 하다 보니까 제가 접촉하는 고객 수가 많아지고 그만큼 성과가 더 많이 높아지는 것 같아요. 그러다 보니 제가 처음에 입사했을 때보다 지금 급여 수준이 거의 3배 정도 올랐어요.(참여자Q)

제가 처음 입사했을 때 봉급이 매우 낮았기 때문에. 이 일을 시작했을 때 성과제이다 보니까 처음 입사했을 때는 많이 부족했어요. 그렇다 보니까 아무래도 사람이 금전적으로 여유롭지 못하면 마음의 여유가 없고 부정적이고 예민하기 마련이잖아요. 그런데 이런 교육들로 인해서 자꾸 제게 긍정적인 영향을 끼치면서 제가 계획적이고 진취적으로 변화하면서 급여가 많이 올랐던 것 같아요. (중략) 임금이 올라가면서 회사 내에서도 제 승진이나. 저희는 성과제로 승진을 하기 때문에 조기 승진이 가능한 제도예요.(참여자Q)

(사내 교육을 통해) 제 마인드를 바꿀수록 급여가 올라가는 게 보이니까 내가 더 긍정적으로 생각해야지, 그것에 대해서 더 계획을 세워야겠구나 더 디테일해져야겠구나 이런 생각들로 연결이 되는 것 같아요. 저한테는 (사내 교육이) 굉장히 많은 도움이 되었고 (그것이 사회적 이동성에 준 영향은) 100점 이상으로 줘도 충분하다고 생각합니다.(참여자Q)

참여자O는 첫 직장에서 업무량은 많았으나 임금 수준이 만족스럽지 못하였다. 그는 전직 이후 ‘2배 이상’으로 임금 수준이 향상되었으므로 ‘엄청’난 향상이 있었다고 인식한

다. 그는 앞으로 근무 연한이 높아질수록 소득도 더 향상될 것이라고 기대한다. 그는 임금 수준 상승의 주된 이유가 평생학습 참여를 통한 전직이라 생각하며, 사회적 이동성에 평생학습이 기여하는 정도는 100점 만점에 95점이라고 생각한다.

저 같은 경우는 (전직 후) 소득 부분이 많이 올랐거든요, 엄청. (중략) 그러니까 그냥 간단하게 얘기해서 이전 직종에 있을 때보다 2배 이상은 벌어요. 그런 부분이 일단 제일 컸던 것 같아요. 그리고 앞으로도 계속 소득이 올라갈 거라는 게 알 수가 있거든요. 이 직종 같은 경우에는 내가 좀 더 벌 수 있겠구나라는 게. 그런 부분만 봐도 앞으로 계속 올라갈 수 있는 희망도 있고 그러니까 좀 더 기쁜 마음으로 열심히 일할 수 있기 때문에 저는 (평생학습을 통한 사회적 이동성은) (100점 만점에) 95점 정도 생각을 했습니다.(참여자O)

2) 소득 수준 향상 기대

앞서 유의미한 정도의 소득 향상을 경험한 연구참여자들과는 다르게 경력전환 이후 근로소득 수준이 이전 직장에 비해 더 낮아진 경우도 있다. 이는 전직한 직종에서 일반적으로 채택하는 보상체계 때문으로 보인다. 참여자M은 경력전환을 한 직종의 보상체계로 인해 근로소득 수준이 더 낮아졌으며 비록 직업안정성 향상이 있었으나 소득 감소로 사회적 이동성에 미치는 평생학습의 영향은 100점 만점에 80점이라고 한다.

저 같은 경우는 소득 부분에서는 오히려 이전 직종에서 일했을 때가 조금 더 많이 벌었던 것 같아요. 근데 이제 연차가 쌓이면 쌓일수록 점점 더 연봉이 오를 거라고 기대만 하고 있습니다. 직업적인 안정성은 그래도 이제 많이 높아졌고 원하던 교육에서 직업으로 또 연결이 돼서 그런 부분에선 저도 좀 만족을 해서 저는 80점 주고 싶습니다(참여자M).

참여자P는 경력단절 후에도 비형식교육 형태의 평생학습에 참여하여 자격증을 취득한 것이 재취업을 가능하게 하였으므로 현재 소득 수준이 높지 않지만 비교적 만족한다. 그는 앞으로 자기계발을 통해 직장 내 지위와 근로소득 수준이 향상되기를 기대하며 평생학습 참여가 사회적 이동성에 기여할 수 있다고 믿는다.

시대가 정말 바뀌긴 바뀌었구나라고 느끼는 게 (예전과는) 대우가 틀리긴 해요. 아무래도 박봉이긴 한데 그래도 제가 애들 보내는 시간에 근무를 해서... 저도 애들이 어리니까. 큰애가 O살이라 한글이라도 떼 본다고 학원 다니고 있는데, 못해도 학원비에 간식비에 충분히 그 정도는 벌어나니까.(참여자P)

(경력단절 후 다시 일을) 시작했기 때문에 급여나 직위는 제가 하기 나름인 것 같아요. 어느 정도

똑같은 시기에 시작을 했어도 내가 열심히만 하고 그것에 대해 보상을 받으려고 더 노력하고 자기계발을 해서 만약에 어느 정도 원하는 자리를 요구할 수 있는 상황까지 오면 아무래도 내 위치도 올라가고 올라가면 급여도 올라가겠죠. 사실상 아이 키우다가 사회로 뛰어드는 것은 어느 정도 보상이 돈으로 되지 않으면 아무것도 의미는 없는 것 같아요. 진짜 웬만해서는 요즘 사회가 돈으로 되는 세상이다 보니까 아무래도 (평생학습 참여를 통한 취업 후 급여) 만족도는 크고 돈에 대해서는 (평생학습의 효과가) (100점 만점에) 90점 이상이라고, 숫자로 매긴다 치면 그 정도는 된다고 생각해요.(참여자P)

한편, 40대인 참여자N은 청년기에 참여하는 평생학습이 이직과 전직에도 도움을 주고 급여 수준 향상의 가능성을 높인다고 인식하며, 자신이 더 일찍 평생학습에 참여하였다면 이러한 사회적 이동성에 관한 평생학습의 효과를 얻을 수 있었을 것이라 인식하였다.

(사회적 이동성에 평생학습의 기여 정도는) 한 90점. 제가 조금만 더 어렸을 때 조금만 내 진로를 더 빨리 찾아서 조금 빨리 도전을 했으면 다른 데 이직하기도 편하고 내 몸값을 올려서 어딘가 가지 좀 좋았을 텐데 너무 좀 늦었다 그런 아쉬움이 있어요. 근데 이렇게 어쨌거나 오래 일하고자 했던 직종으로 와서 직업의 안정성은 확보한 상태기 때문에 그런 쪽은 괜찮은데 조금만 더 내 진로를 좀 더 빨리 찾았으면 하는 아쉬움이 좀 있어요.(참여자N)

다. 직업안정성 향상

평생학습 참여가 직업안정성 향상에 도움이 된다고 인식하는 경우도 있었다. 앞서 제시한 바와 같이 참여자S는 평생학습을 통해 직무 관련 다양한 자격증을 취득하여 주변으로부터 자신의 전문성을 인정받는다고 인식하고, 전문직으로서 직업 정체성을 형성하였다. 현재 그의 종사상 지위는 비정규직이지만 자신이 원하는 조건에 맞는 직장을 언제든 선택할 수 있다는 점, 직업에 정년이 없어 고령에도 일을 계속할 수 있다는 점에서 그는 직업안정성을 확보하였다고 인식한다. 이러한 데에는 평생학습이 기여하였다고 생각한다.

공부를 해서 좋았던 것은 전문직으로 들어갔을 때 고용의 안정이 굉장히 중요한 부분인 것 같고요. (중략) 지금은 그런 것을 통해서 고용에 안정도 되고, 이제는 내가 선택할 수 있는 것. 내 조건에 맞춰서 직장을 선택한다는 것이 달라지는 것 같아요. 입장이.(참여자S)

기관에 근무하면 정년이 정해져 있잖아요. 여기는 연봉은 줄었지만 정년이 없어요. 내가 70세가 되어도 건강만 허락한다면 충분히 할 수 있는 일이라는 것. 전문적으로 자기가 하고 있는 일에 대해서 퀄리티를 높인다면 더 자신감 있게 이 일을 할 수 있고 경제적으로도 지속적으로.(참여자S)

라. 직장 내 지위 상승

정기적인 사내교육 참여로 인해 직무 성과가 향상되었고 이로 인해 직장의 성과 기반 보상체계에서 조기 승진이 가능했다는 인식도 있었다.

성과제, 실적 점수에 의해서 저희가 승진을 할 수 있는 것이어서 그렇게 (교육의 영향으로) 제가 디테일을 챙기고 계획하는 습관이 잡히고 그것으로 인해서 제 임금이 올라가고, 임금이 올라가다 보니까, 당연히 성과도 올라가고, 성과가 올라가다 보니 승진이 빨라진 것 같아요.(참여자Q)

이 일에 대해서 회사 사람들에게 두각을 드러내기 시작하니까 저에게 회사에서 (새롭게) 주는 역할(직책)들이 생기고 그러면서 제가 사원을 관리하는 그런 부분도 생기고.(참여자Q)

반면, 사내 교육으로 재직자 교육을 받았지만 승진과 직무능력 향상에는 큰 영향을 주지 않았다고 인식하는 경우도 있었다. 이와 같은 인식에도 불구하고 재직자 교육을 받은 교육 경력이 다른 기업으로 이직하는 데 어느 정도 도움이 되었다고 인식하였다.

재직자 교육을 받음으로써 승진과 직무에는 큰 영향을 안 주었던 것 같아요. 객관적으로는 (평생 학습 참여를 통해) 그 분야로 이직하게 된 계기가 되었으나 승진의 기회에는 조금 더 영향을 안 주었던 것 같아요. 하지만 더 좋은 조건으로 이직을 할 수 있는 객관적인 계기를 제공해 주고 제가 교육받은 것이 한 줄의 경력으로 쌓여서 그것에 대해서는 도움을 주었어요. 이직하는 회사에서는 이런 교육도 받았다는 것을, 재직 중인데도 노력을 했다는 정도로 좋게 봐 줘서 도움이 되었던 것 같아요.(참여자M)

제5장

결론 및 정책 제언

제1절 논의 및 정책 시사점

제2절 정책 제언

제3절 입법부의 역할

제1절 논의 및 정책 시사점

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

본 연구는 저임금·저숙련의 특성을 공통적으로 가지고 있으며 경제 및 산업구조 변화와 노동시장 변동성에 큰 영향을 받는 노동시장 취약계층의 평생학습 경험과 사회적 이동성에 대한 인식을 심층적으로 파악하여 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 지원 방향성을 탐색하고자 하였다. 본 연구는 노동시장 취약계층을 ‘고교 졸업 이하의 학력 보유 근로자, 비정규직 근로자, 시간제 근로자, 경력단절·경력전환 근로자 등’으로 유형화하였고, 이에 해당하는 연구참여자들을 대상으로 포커스그룹인터뷰 및 개인 심층인터뷰를 실시하여 질적 자료를 수집·분석하였다.

선행연구의 경우 대부분 아동·청소년기 학교교육의 불평등 현상을 다루고 있는데, 이에 비해 분배적 시각에서 평생학습과 사회적 이동성의 관련성을 실증한 연구는 많지 않다. 최근 패널 데이터 분석 등을 바탕으로 한 의미 있는 연구들이 평생학습과 소득 수준 등의 관계를 전반적으로 파악하는 데 기여하였다. 그러나 노동시장 취약계층의 관점에서 평생학습과 사회적 이동성이 어떤 맥락에서 어떠한 과정과 방식을 통해 경험되며, 이들은 어떻게 관련된다고 인식되는지 구체적이고 심층적으로 이해하는 데는 한계가 있다.

이러한 배경에서 본 연구는 노동시장 취약계층 대상 질적 연구를 통해 여러 유형의 노동시장 취약계층이 처한 다양한 상황적 맥락을 고려하여 일과 관련하여 참여한 형식교육(formal education), 비형식교육(nonformal education), 무형식학습(informal learning)의 평생학습 경험과 이러한 경험이 소득 수준, 직업적 지위, 직업안정성 등의 사회적 계층 관련 변화와 연결되는 과정을 심층적으로 이해하고 파악하고자 하였다. 본 연구는 평생학습 경험과 사회적 이동성 간의 관계를 파악하기 위해 지식, 기술 등 인적자본뿐만 아니라 긍정심리자본, 자기 정체성, 학습에 대한 관점 등 심리적 측면과 경력 네트워크, 사회적 지지 네트워크, 지식공유 네트워크 등 사회자본을 종합적으로 분석하여 평생학습 참여가 개인의 학습, 일, 삶의 변화와 함께 사회적 이동성에 기여하는 방식을 이해할 수 있었다는 점에서 의의가 있다.

이 절에서는 앞서 제4장에서 연구 결과로 제시한 노동시장 취약계층의 평생학습 경험과 사회적 이동성에 관한 인식 실태를 요약 및 종합하여 평생학습 정책에 대한 시사점을 논의한다.

1 A 집단(경력 초기 저숙련 근로자) 연구 결과 논의 및 정책 시사점

A 집단은 대부분 고등학교 졸업 학력으로, 노동시장 입직 이후 학력 상승의 경험이 없고 경력초기에 속하며 숙련 수준이 낮은 연구참여자들로 구성되었다. 연구참여자들은 고등학교 졸업 이후 노동시장 입직과정에서 혹은 직종에서 요구하는 필수 자격증 취득을 통한 취업을 위해 공공 및 직업훈련기관 주도형 비형식교육에 참여하였다. 연구참여자들은 비형식교육 참여가 취업에 큰 도움이 되었다고 인식하므로, 이러한 측면에서는 평생학습 참여 시 가졌던 목표를 달성하였다. 기술직·기능직에 종사하는 참여자들은 취업 연계 교육에서 획득한 지식과 기술이 취업·재취업 이후 업무 이해, 빠른 업무 적응 및 업무 확장에도 도움이 되었다고 인식하나, 미용서비스 직종 종사자들은 자격증 취득 교육이 숙련 수준 향상에 도움이 되지 않았다고 인식한다. 취업 이후 일부 참여자들은 임금 수준 및 처우가 더 나은 직장으로 이직하는 데 도움을 받고자 국가에서 지원하는 다른 비형식교육에 참여하였으나 이러한 목표 달성에 교육은 큰 도움이 되지 않았다.

정부 지원의 비형식교육 이외에 일부 참여자들은 다른 형태의 교육에 참여하며 효과성을 경험했다. 일터에서 사수의 비공식적 코칭이나 의도적인(planned) 일대일 방식의 무형식학습을 경험하는데, 이러한 유형의 학습이 숙련 수준 향상에 효과적이었다. 고객 요구 다양성 및 상황적으로 통제하기 어려운 변수가 많아 직무표준화가 어려운 미용서비스 직종 연구참여자에게는 기초적·획일적 내용의 자격증 취득 교육보다는 제품생산 기업의 제품 사용에 관한 비형식교육이 학습 전이를 활성화하여 직무능력을 향상하는 데 효과적이었다.

한편, 고등학교 졸업 후 비형식교육에 참여하면서 자신의 적성을 발견한 경험을 하기도 하고, 많은 경우 강사 혹은 동료학습자들과 사회적 지지 네트워크 형성을 경험한 것으로 나타났다. 또한, 취업이라는 목표 달성을 위해 교육에 참여하며 ‘초·중등학교 시기에 경험하지 못했던’ 학습에 몰입하는 경험과 동료학습자들에게 학습 내용을 공유하며 긍정

적인 대인관계 형성 경험을 하기도 하며, 기초적이지만 형식적·절차적 지식을 갖추면서 자신감이 향상되어 업무 수행에 긍정적인 영향을 받았다.

A 집단 연구참여자들은 각자 평생학습 경험을 바탕으로 공공 및 직업훈련기관 주도의 획일적인 내용과 방식으로 구성된 비형식교육은 취업에는 도움을 주어 경제활동을 시작할 수 있었으나, 근로소득 수준이나 직업안정성 향상 등 사회적 이동성 향상에 미치는 영향은 크지 않다고 인식한다. 반면, 구체적이고 변화가 많은 직무 상황을 고려하는 다양한 내용과 방식으로 구성된 비형식교육과 처우가 좋은 직장으로 이동할 때 고려되는 ‘경력’의 한 형태인 무형식학습은 직무 성과 향상, 임금 수준 및 고용가능성 향상에 기여한다고 인식한다.

A 집단 연구참여자들의 평생학습 경험과 사회적 이동성 인식 실태가 평생학습 정책에 시사하는 바는 다음과 같다. 먼저, 입직 교육과 숙련 수준 단계별 교육이 체계화되어야 한다. 입직 교육이 취업을 향상에는 효과적인 것으로 보이나 직종에 따라 실무와 괴리된 경우도 있고, 취업 이후 업무 숙련 수준 향상을 위한 교육과 연계되지 않는 것으로 나타났다. 평생학습이 숙련 향상에 기여하기 위해 교육 수요자인 취약계층 근로자 대상 숙련 수준 향상에 대한 요구분석을 실시하여 이를 반영한 역량개발 체계 및 교육 프로그램을 설계·운영해야 할 것이다. 다음으로, 직종 특성을 반영하여 평생학습을 활성화하기 위한 다양한 정책 지원이 필요하다. 숙련 수준을 향상하기 위해 무형식학습의 효과가 높은 직종은 무형식학습 참여를 지원할 수 있는 정책적 접근이 필요하다. 이러한 무형식학습이 사회적 이동성 향상에 기여할 수 있도록 기업에서 채용 시 활용이 용이하고 신뢰성이 높은 경험학습 인증 제도를 구축해야 한다.

또한, 평생학습을 통해 취약계층의 사회적 계층이동에 도움이 될 수 있는 사회적 네트워크를 활성화하고 유지할 수 있도록 지원해야 한다. 평생학습을 통한 강사 및 동료학습자들과의 사회적 지지 네트워크와 경력개발 네트워크의 형성 및 확대 가능성이 확인되고, 이러한 네트워크가 취업 및 재취업 가능성 향상, 평생학습 촉진 등으로 이어지는 양상이 나타난다. 정책 설계 시 사회적 이동성 제고를 위한 사회적 네트워크 형성의 중요성을 인식하고 이를 지원할 수 있는 전략 수립이 필요하다. 예를 들면, 입직부터 숙련 수준 향상을 위한 교육 체계가 마련되면 ‘평생학습 코호트(cohort)’ 운영을 통해 제도적·문화적으로 사회적 네트워크 형성을 촉진할 수 있을 것이다.

한편, 평생학습 참여가 일과 삶 전반에 긍정적인 변화를 가져오는 경험을 축적하도록 하는 지원 체제가 필요하다. 취약계층은 학령기 학교교육에서 학습에 대한 긍정적인 경험을 형성한 경우가 적으며, 이로 인해 학습 동기 수준이 높지 않거나 학습 전략 또한 효과적이지 않을 가능성이 높다. 본 연구에서도 자발적으로 비형식교육에 참여하였으나 교육 내용에 어려움을 느끼고 적절한 도움을 받지 못해 중도 포기한 경우가 발견된 만큼 취약계층의 평생학습 참여 시 학습을 도와줄 수 있는 학습지원 시스템 및 학습 관련 상담 등이 가능한 전문인력이 필요하다.

무엇보다 평생학습 참여 시 긍정적인 경험을 한 취약계층 근로자는 다시 평생학습에 참여할 가능성이 높다는 것이 본 연구를 통해 파악되므로, 특히 경력초기의 저학력, 저숙련 근로자들의 사회적 이동성을 제고하기 위해서는 긍정적인 평생학습 경험이 매우 중요하다. 이를 위해서는 평생학습을 통해 일과 삶 전반에서 크고 작은 긍정적인 변화를 경험할 수 있도록 교육 내용과 방식의 설계, 지원 전문인력 배치 등 다방면에서의 지원이 필요하다. 이러한 긍정적인 경험이 환류로 작용하여 평생학습 참여 동기 수준을 높이고 지속적인 평생학습 참여로 이어질 수 있도록 해야 한다.

2 B 집단(노동시장 입직 이후 형식교육에 참여한 근로자) 연구 결과 논의 및 정책 시사점

B 집단인 노동시장 입직 이후 형식교육(formal education)에 참여한 취약계층의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 경험과 인식에 대한 연구 결과를 종합하면 다음과 같다. B 집단 연구참여자는 사무직종에 종사하며 입직 이후 대부분 여러 번의 재취업 및 경력 전환의 경험이 있다. 이러한 B 집단 연구참여자들은 평생학습을 통해 계층이동을 경험하였다고 인식한다. 학력 상승과 관련하여는 연구참여자 4인 중 3인이 노동시장 입직 이후 학력 상승을 경험하였고, 현재 이들은 박사과정 재학·수료 상태이다. 나머지 1인은 비정규직에서 안정적인 직종으로의 경력전환을 위해 학점은행제를 통해 학사과정에 참여 중이다. 또한 B 집단의 모든 참여자가 직업안정성 향상을 경험하였다. 시간제나 비정규직에서 정규직 형태로 종사상 지위의 변화를 경험하거나, 정년퇴직 후 전문가로서 활동할 가능성을 향상하거나, 혹은 계약직이지만 평생학습을 통한 고용가능성 향상으로 심리적

안정감을 느끼기도 했다. 임금과 관련해서는 재취업을 통해 연봉 100% 상승이라는 유의미한 향상을 경험한 경우도 있다. 주목할 만한 점은 지속적인 평생학습 참여는 자격증 취득, 학력 향상 등의 결과로 나타나고 이에 따라 처우가 더 나은 곳으로의 재취업뿐만 아니라 평생학습 참여를 통해 학습의 즐거움을 경험하고 학습·일에서의 성취감을 반복적으로 경험함으로써 자신의 노력에 따라 미래가 달라질 수 있다고 인식하는 경우가 있었다는 것이다. 이러한 인식은 평생학습이 사회적으로 인정되는 학습 결과로 이어지고 이는 성취감과 자신감, 학습에 대한 긍정적인 태도를 가져오며 이것이 환류로 작용하여 평생학습에 활발히 참여하는 이러한 일련의 과정을 통해 평생학습이 객관적·주관적 계층 상승에 실질적으로 기여할 수 있음을 시사한다. 특히 B 집단 연구참여자들은 평생학습 참여가 사회적 계층의 상향이동이라는 결과를 가져올 수 있었던 데에는 지속적인 평생학습 참여를 통해 자격증을 취득한 것, 결정적으로 형식교육에 참여하여 학력을 상승한 것에 기인한다고 인식한다.

한편, B 집단 연구참여자들이 노동시장 입직 이후 비형식교육(nonformal education) 형태의 평생학습에 참여하게 된 주된 동기는 공통적으로 ‘마음속의 갈증’으로 나타나는 사회적 계층이동에 대한 욕구 때문이다. 사무직 혹은 전문직 관련 직종에 종사하지만 계약직이라는 신분으로 생활에 안정감을 느끼기 어렵거나, 가족을 위해 더 나은 수준의 급여를 받을 수 있는 안정적인 직장으로 취업하기를 원하거나, 입직 시 대기업 정규직으로 입사하였으나 고등학교 졸업이라는 학력으로 인해 승진이 계속되지 않는 것 같아 어려움을 느끼는 상황에서 이들은 자격증 취득과 학력 상상을 통해 노동시장 취약계층이 가지는 불안정성을 극복하고자 했다. 이러한 동기로 연구참여자들은 대부분 10년 이상 계속해서 지속적으로 다양한 비형식교육 및 형식교육에 참여했다. 이들은 평생학습 참여를 통해 지식과 기술 습득을 통한 숙련 수준 향상, 내적 성장 등 정체성 및 심리자본 향상, 경력개발 및 사회적 지지, 정보 공유 관련 사회적 네트워크 확대 등 성공적인 학습 경험을 축적했다. 이와 같은 평생학습 참여에 대한 긍정적인 경험은 환류(feedback)의 역할을 하여 또 다른 평생학습 참여 동기를 향상하고, 이렇게 반복적인 평생학습 경험으로 형성된 학습에 대한 자신감을 통해 이들은 학위과정에 진학했다.

이러한 B 집단 연구참여자들의 사례는 고령화 심화와 4차 산업혁명으로 인한 노동시장의 급속한 변화로 재취업과 경력전환이 활발해지는 환경에서 노동시장 취약계층의 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습의 역할에 시사하는 바가 크다. 구체적으로, 성인학습

자들이 평생학습을 통해 진로 탐색의 기회를 가질 수 있어야 한다. 경력전환이 활발히 일어나는 미래 노동시장에서 이제 진로 탐색은 아동·청소년기에 그치지 않고 노동시장 입직 이후에도 계속되어야 한다. 본 연구에서 파악한 바와 같이 성인들은 교육훈련 참여를 통해 자신의 흥미와 적성에 맞는 직종을 탐색하는 기회를 가질 수 있어야 한다. 이와 함께 체계적인 경력전환 지원을 위해 경력 상담에 대한 접근성을 제고해야 한다.

평생학습 사회에서 체계적인 지식 획득 및 인적자본 수준 향상을 통한 사회적 이동성을 제고하기 위해 취약계층의 일과 평생학습 병행이 실질적으로 가능하도록 지원해야 한다. B 집단 연구참여자들은 장기간 ‘일-학습’, ‘학습 결과-일’이 연계되어 무형식학습을 통해 획득한 암묵적 지식이 형식교육과 비형식교육 참여 시 학습에 도움을 주고, 형식교육과 비형식교육을 통해 획득한 명시적 지식이 업무에 전이되는 경험을 하며 학습 효과성이 증진되었다. 이는 직무 성과 향상과 직장에서의 자신감 향상으로 이어졌으며, 학습에 대한 자신감을 갖게 하였다.

또한 본 연구의 결과, 무형식학습이 학습 전이 수준이 높고 직종 내에서도 경력으로 인정받아 궁극적으로 사회적 이동성 향상과 연결될 수 있는 A 집단의 기능직·기술직종과는 대조적으로, 사무직종은 비형식교육을 통한 자격증 취득과 형식교육 참여를 통한 학력 상승이 사회적 이동성 향상으로 연결되는 것으로 나타나, 직종별 맞춤형·차별화된 평생학습 프로그램 설계 및 지원이 필요함을 시사한다.

한편, B 집단 연구참여자들은 학습자로서 자기 정체성 형성이 지속적인 평생학습 참여의 또 다른 원동력이 되었는데, 이는 평생학습이 취약계층의 학습에 대한 태도 형성 및 학습에 대한 메타인지 형성에 도움을 주어야 함을 시사한다. B 집단 연구참여자들의 초기 평생학습 참여 동기는 주로 사회적 계층 상승에 대한 욕구였다. 그러나 평생학습에 지속적으로 참여하면서 학습과정 몰입, 학습에 대한 자신감, 학습의 즐거움을 경험하고, 학습능력 및 전략을 향상하였다. 학습에 대한 이러한 긍정적인 태도 형성과 메타인지는 학위 취득을 위한 대학 및 대학원 진학에 도움을 주었다. 이러한 연구 결과는 아동·청소년기 학교교육을 통해 긍정적인 학습 경험을 축적하기 어려운 취약계층 학습자들에게 평생학습 참여가 학습에 대한 새로운 의미 형성과 함께 성인기 학습능력 개발 기회를 제공해야 함을 보여 준다.

마지막으로, B 집단 연구참여자들의 사례는 평생학습 결과의 사회적 인증 시스템이 체계화되고 노동시장에서 신뢰성을 확보해야 함을 시사한다. B 집단 연구참여자들이 학습을 통해 사회적 이동성을 향상할 수 있었던 요인은 학습 결과가 자격증 및 학위와 같이 사회적으로 인정되는 형태로 주어졌기 때문이다. 평생학습은 자격증 취득과 연계되지 않은 비형식교육과 경험을 통해 학습하는 무형식학습까지 포괄하는 개념이다. 취약계층의 사회적 이동성 향상을 위해서는 평생학습 결과가 특히 해당 직종에서 인정되는 방식으로 인증 시스템이 구축되어야 한다. 또한, 사무직 및 전문직 관련 직종에 종사하는 취약계층 근로자들을 대상으로 대학에서 개설되는 평생학습에 대한 접근성을 높이고, 학위 취득 과정은 학습자의 요구와 상황을 고려하여 설계·운영하도록 유연성을 제고해야 한다.

3 C 집단(경력전환 근로자) 연구 결과 논의 및 정책 시사점

C 집단은 비형식교육 참여를 통해 이전에 종사하던 직종에서 새로운 직종으로의 경력 전환을 경험한 노동시장 취약계층 근로자로 구성되었다. 구체적으로 이전 직장 재직 중 경력전환 준비를 하여 재취업을 한 근로자들과 결혼·출산·육아로 인해 경력이 단절된 후 새로운 직종으로 경제활동을 시작한 여성 근로자들로 구성되었다. C 집단 연구참여자들은 대부분 평생학습을 통한 사회적 이동성 향상에 긍정적인 인식을 갖는다. 경력단절 후 재취업에 성공한 근로자들은 경제활동 재개에 비형식교육 형태의 평생학습이 중요한 역할을 했다고 인식한다. 또한 C 집단의 많은 연구참여자들-전문직 관련 종사자, 사무직, 기능직 종사자를 중심으로-이 비형식교육 참여를 통해 다른 직종으로 경력전환이 가능하였고, 경력전환은 임금의 실질적인 향상을 가져왔다고 인식한다. 반면, 경력전환 후 소득 향상이 발생하지 않은 경우에도 향후 자기계발을 위한 노력을 계속한다면 소득이 향상될 것이라 기대하였다.

직업안정성에서는 현재 종사상 지위는 비정규직이나, 전문직 관련 직종에 종사하고 있고 평생학습을 통해 개발한 전문성을 인정받고 있으며 정년 제한이 없는 직종에 종사하게 되어 직업안정성이 상승했다는 인식이 있다. 또한, 조직의 학습 문화를 바탕으로 조직에서 제공하는 정기적인 사내 교육에 참여한 것은 직무 성과 향상과 직무에 대한 자기주도성, 일에 대한 진취적인 태도 등의 변화로 이어졌고 이는 소득 향상과 직장 내 지위 상

승에 기여하였다고 인식하기도 하였다. 반면에 경력전환 이후 참여한 평생학습 프로그램은 체계성이 부족하여 숙련 수준 향상에 기여하지 못하였고 이로 인해 비형식교육 참여가 승진에 큰 영향을 주지 않았다고 인식하는 경우도 있다.

이처럼 C 집단 연구참여자들은 대체로 비형식교육 형태의 평생학습 참여가 새로운 분야 지식과 기술 전반에 대한 이해를 통해 재취업을 가능하게 하여, 경제활동 재개 및 처우 수준이 더 나은 직종에서 소득 수준이 향상된 경험을 했으며, 경력전환 후 업무 적응에도 도움이 되었다고 인식한다. 그러나 이후 숙련 수준 향상에는 비형식교육이 도움이 되지 않았다고 인식하는 경우가 있었다. 특히 IT 직종은 노동시장 수요가 많아 입직을 위한 교육이 많이 이루어지고 실제 취업으로 연계되지만, 본 연구참여자 중 IT 직종으로 경력을 전환한 근로자의 경우 입직 이후 재직자 교육과 이전에 참여한 교육 간 연계가 되지 않아 교육 참여가 숙련 수준 향상으로 이어지지 못했다. 이로 인해 평생학습 참여가 사회적 이동성에 영향을 주지 못하였다. 이와 대조적으로, 사무직 직종 종사자는 학습 문화가 형성된 직장 내에서 체계적이고 다양한 비형식교육 및 무형식학습 기회를 제공받고, 학습 참여가 직무 성과 향상 및 개인의 일과 삶에 대한 태도 변화에 기여하여 소득 수준의 유의미한 향상과 직장 내 지위 상승에도 긍정적인 영향을 주었다. 또한, 숙련 수준을 높여 전문성을 개발하고자 학점은행제를 통해 형식교육에 참여하고 대학에 개설된 자격증 취득 교육과정에 참여한 경우 숙련 수준 향상을 경험하며 전문가로 인정을 받았다. 이 경우 평생학습이 숙련 수준 향상을 통해 직업안정성 및 소득 수준 향상 등 사회적 이동성 향상에 기여하는 것으로 보인다.

이러한 결과를 바탕으로 할 때, C 집단 연구참여자들의 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습에 관한 인식이 평생학습 정책에 시사하는 바는 다음과 같다. 먼저, 노동시장 취약계층의 평생학습, 특히 비형식교육 참여 향상을 위해 프로그램에 대한 물리적·심리적 접근성 향상 및 교육 참여에 대한 긍정적인 경험이 필요하다. C 집단 연구참여자들 중 일부는 정부 혹은 기업에서 개설한 교육훈련기관이 거주지나 직장 근처에 위치하여 익숙해진 상태에서 재취업이라는 교육 요구가 발생했을 때 스스로 해당 기관의 비형식교육에 등록·참여했다. 또한 가족 구성원이 비형식교육에 대한 상세 정보를 제공하거나 이전에 교육받은 경험이 있는 기관일 경우 심리적 접근성이 높아 교육에 참여하기도 했다. 이전 평생교육 참여에서 긍정적인 경험을 한 경우도 심리적 접근성이 높아 교육 요구 발생 시 비형식교육에 참여하는 경향을 보인다.

C 집단 연구 결과는 노동시장 취약계층이 경력전환을 통해 새로운 직종으로 진입하여 임금과 직업안정성 상승을 경험할 수 있음을 보여 주며, 경력전환을 위한 재취업에 정부 지원 취업 연계 교육과 학점은행제를 통한 4년제 대학 학위과정, 대학 부설기관의 자격증 취득 교육과정의 효과성이 높다는 것을 보여 준다. 그러나 이 중 정부 지원 취업 연계형 비형식교육의 경우 재취업 이후 숙련 수준 향상을 위한 교육과정 체계가 미비하고 평생학습 프로그램 간 연계에 관한 정보 제공이나 상담 지원 등 숙련 수준 향상 교육 및 개인 주도 경력개발 지원서비스가 부족한 것으로 나타났다. 직종별 숙련 수준 향상을 위한 고도화된 교육 체계 및 프로그램을 설계·운영하고 숙련 수준 향상과 경력개발을 위한 학습 경로 제시 및 학습 관련 상담인력을 지원해야 한다.

한편, 4차 산업혁명에 따라 신기술, 신산업 분야의 체계적인 인적자원개발이 요구되는데, 특히 자동화로 직무 대체 가능성이 높은 노동시장 취약계층이 교육훈련 참여를 통해 해당 분야로 경력전환을 할 수 있도록 지원해야 한다. 이를 위해 경력 상담과 함께 성인 근로자들이 비형식교육을 통해 자신의 적성과 흥미가 새로운 직종에 적합한지 탐색할 수 있도록 지원해야 한다. 특히 전직 희망자들은 생계유지를 위해 현 직장 일과 병행해야 하는 경우가 많으므로 학습자의 상황을 고려한 다양한 유형과 일정의 평생학습 프로그램 설계가 요구된다. 또한, 숙련 수준이 다양하고 미래 노동시장에서 고숙련이 요구되는 직종은 4년제 대학에서 학위과정뿐만 아니라 자격증 취득 및 숙련 수준 향상과 관련된 비형식교육을 운영하여 평생학습 효과성을 더 향상시킬 필요가 있다.

4 종합 논의 및 정책 시사점, 연구의 한계

이상 본 연구의 연구참여자 집단별 논의를 종합할 때, 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 정책이 포함해야 하는 전략을 다음과 같이 제시할 수 있다.

평생학습은 인적자본, 개인정체성 및 긍정적 심리 상태, 사회적 네트워크 향상을 가져오고(Schuller et al., 2004), 이를 바탕으로 고용가능성(employability)이 향상되어 처우 수준이 더 나은 직장으로서의 이직이나 새로운 직종으로서의 경력전환, 직장 내 지위 상승을 통해 사회적 이동성 향상에 기여할 수 있다(박경환, 2011; Gloster et al., 2015, 이정우, 2019에서 재인용). 그러므로 먼저, 노동시장 취약계층이 지속적으로 평생학습에

참여하도록 촉진해야 한다. 현재 평생학습에서 가장 주된 이슈로 지적되는 것 중 하나는 고학력자와 저학력자 간, 저소득자와 고소득자 간 참여 격차가 지속적으로 발생하는 것이다(고영상, 2020b; 교육부·한국교육개발원, 2017, 2018, 2019, 2020¹¹⁾). 취약계층의 낮은 평생학습 참여율은 사회적 계층이동 가능성을 낮추고 저숙련 상태에서 벗어나기 어렵게 하며 향후 평생학습 참여의 가능성을 낮추는 악순환을 가져온다(이정우, 2019).

이에 대응하여 취약계층 근로자들의 평생학습 참여율을 의미있게 향상하기 위한 전략 탐색이 필요하다. 「2020 한국 성인의 평생학습실태」(교육부·한국교육개발원, 2020)에 따르면, 성인들의 평생학습 불참 요인으로 직장 업무나 가족 부양에 따른 시간 부족, 교육훈련기관에 대한 물리적 접근성이 낮은 점, 동기 및 자신감 부족, 학습 비용 부담, 교육정보 부족 등의 문제가 주요 요인으로 나타났다. 그러나 2009~2016년의 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study) 자료를 분석한 이정우(2019)의 연구 결과에 따르면, 취약계층 개인의 평생학습 참여 결정은 다면적인 요인들을 바탕으로 하는 복합적인 판단의 결과이다. 특히 본 연구 결과에서는 취약계층 근로자들에게 평생학습 요구가 발생할 때 비형식교육, 형식교육에 대한 물리적·심리적 접근성이 높고 평생학습이 취업·재취업, 소득 수준, 직업적 지위 향상에 유용성이 있다고 판단될 경우 평생학습 참여를 결정하는 것으로 나타났다. 더불어 학습 자체의 즐거움, 동료학습자와의 사회적 교류의 즐거움과 유용성, 학습을 통한 일과 삶 전반에 대한 태도 변화 등 학습이 가져오는 개인의 심리적·사회적 변화 경험은 평생학습 참여에 환류로 작용하여 평생학습 참여를 지속하는 원동력이 되는 것으로 나타났다. 그러므로 취약계층이 평생학습 참여를 결정하는 복합적인 인지적 판단 과정에서 참여를 촉진할 수 있는 지원 체계를 마련할 필요가 있다.

다음으로, 평생학습을 통해 획득한 인적자본, 심리자본, 사회자본을 일과 삶에 전이할 수 있도록 지원해야 한다. 경력전환 및 숙련 수준 향상에 대한 취약계층의 교육 요구를 구체적으로 파악하고, 직종별 특화된 역량개발 체계와 방법을 구축하되 학습자의 다양한 상황과 요구에 적합한 방식으로 유연한 교육 운영 및 학습 지원이 필요하다. 또한, 평생학습을 통해 획득한 이러한 자본들을 직무 현장에서 활용할 수 있도록 학습 전이에 관한 지원도 필요하다.

11) 각 연도별 자료를 종합하여 분석함.

이와 더불어, 근로자 개인의 경력개발이라는 관점에서 평생학습을 지원해야 한다. 노동시장 취약계층은 불안정한 고용상 지위나 기업 경영 악화로 인해 직장 이동 및 경력전환을 경험하는 경우가 많고 이 과정에서 축적된 평생학습 경험이 사회적 이동성 제고에 긍정적인 영향을 미치는 경향이 있다. 노동시장 취약계층은 조직으로부터 경력개발 지원을 받기 어려우므로 정책적 개입이 필요하다. 이를 위해서는 현재의 취업률 향상 중심의 평생학습 정책 목표를 ‘취업-숙련 수준 향상-경력전환 지원’의 종합적 서비스 제공 목표로 바꾸어야 한다. 노동시장 입직 이후에도 진로 탐색과 지속적인 평생학습 참여를 통해 사회경제적으로 직업적 지위 향상이 가능하도록 종합적인 경력개발 서비스를 제공해야 한다. 이와 함께 경력개발에 효과적이나 현재 노동시장 취약계층 평생학습을 통한 주요 성과로 활발히 나타나지 않는 사회자본-경력개발 네트워크, 지식공유 네트워크 등-의 형성과 확대, 유지를 돕는 평생학습의 설계 또한 필요하다.

마지막으로, 신뢰성이 높고 다양한 직종에서 사용자의 활용이 용이한 평생학습 결과 인증체계를 마련해야 한다. 노동시장 취약계층 근로자가 종사하는 직종에 따라 효과성이 높은 평생학습 유형이 다르고 실제 현장에서 가치를 두고 인정하는 지식의 유형이 다르므로 자격증 제도뿐만 아니라 평생학습 결과물이 노동시장 내에서 인정받을 수 있는 방식으로 더 신뢰성이 높고 사용자의 활용이 용이한 방식으로 평생학습 결과 인정 체계를 구축할 필요가 있다.

한편, 본 연구는 평생학습과 사회적 이동성에 관한 노동시장 취약계층의 경험과 인식을 이해함으로써 평생학습 정책 방향을 탐색하고자 하였으며, 이를 위해 질적연구 방법을 활용하였다. 이를 통해 본 연구는 A, B, C 집단에 속한 취약계층의 사회적 맥락을 고려하여 이들의 평생학습 참여, 평생학습 효과 및 사회적 계층이동에 관한 경험이 ‘어떠한’ 방식으로 ‘왜’ 발생하였는지 혹은 그렇지 못하였는지에 대한 심도 있는 분석을 할 수 있었다. 오늘날 사회문제가 복잡해지고 이에 따라 정책 문제 또한 복잡성, 불확실성, 주관성, 동태성을 나타내기 때문에 정책 대상의 맥락과 인식을 깊이 있게 분석하는 질적 연구는 정책연구로서 의의를 지닌다(이성우, 2008). 그러나 한편으로는 질적 연구를 바탕으로 도출한 본 연구의 결과를 취약계층 전체로 일반화하는 데 한계가 있으며, 본 연구 결과에서 제시한 바와 같이 집단별 사회적 맥락을 고려하여 결과를 해석해야 한다. 또한, 연구 방법 측면에서는 A, B, C 3개 집단별 연구참여자 인원수가 비교적 균등하지 못하

고, B 집단은 연구참여자 수가 적은 한계가 있다. 후속 연구에서는 본 연구의 한계를 다루기 위해 패널 데이터 등을 활용한 계량적 접근의 연구 결과를 축적하고, 더 많은 취약계층의 다양한 경험을 풍부하게 다룰 수 있도록 연구 대상을 체계적으로 확장하는 질적 연구 수행이 필요할 것이다.

제2절 정책 제언

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

이 절에서는 제4장의 연구 결과 및 제5장 1절의 논의 및 정책 시사점을 바탕으로 노동 시장 취약계층의 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 정책에 관하여 몇 가지 제언을 하고자 한다. 이를 위해 직업훈련, 고용정책, 평생교육 분야 전문가 대상 포커스그룹인터뷰¹²⁾ 및 선행연구 결과를 종합하는 방식을 활용하였다. 본 연구는 노동시장 취약계층의 평생학습과 사회적 이동성에 관한 경험과 인식을 깊이 있게 이해하고 이를 바탕으로 평생학습 정책의 방향성을 탐색하고자 하는 연구이므로, 구체적인 정책 방안 설계를 위해서는 후속 연구가 필요할 것이다.

1 평생학습 참여 동기 향상을 위한 학습상담 서비스 제공

취약계층의 평생학습 참여 저해요인(시간, 비용, 학습에 대한 낯섦과 두려움 등)과 촉진요인(계층이동 욕구, 강사, 동료 학습자와의 관계, 이전 평생학습에서의 긍정적인 경험, 학습 자체의 즐거움, 학습 결과의 유용성 등)을 종합적으로 고려하여 참여 저해요인의 영향을 최소화하고 촉진요인의 영향을 극대화할 수 있는 정책 수단을 설계할 필요가 있다. 노동시장 취약계층 개인의 평생학습 참여 결정은 다면적인 요인들을 바탕으로 하는 복합적인 판단의 결과이다(이정우, 2019). 동기와 관련된 이론 중 사람이 어떤 행위를 선택·결정하고 실행하는 과정을 설명하는 Vroom(1964)의 기대이론을 바탕으로 할 때, 개인이 평생학습 참여를 선택하고 실행하기 위해서는 평생학습 참여를 위해 투입하는 자신의 노력이 결과로 나타나고 이 결과는 자신에게 긍정적인 보상·이익을 가져다 줄 것이라는 인지적인 판단이 있어야 한다.¹³⁾ 그러나 학습에 대한 긍정적인 경험과 성찰 경험이

12) 전문가 포커스그룹인터뷰 개요 및 결과는 부록에 수록됨.

13) 본문에서 동기이론을 바탕으로 한 내용은 국회미래연구원 홈페이지(<https://nafire.kr/new/index.do>)의 「미래기고: 미래생각(성문주, 2021. 10. 26.)」의 일부를 인용하였다.

많지 않은 취약계층이 학습의 이익을 예측하기는 쉽지 않다. 특히 취약계층은 평생학습에 대한 정보 부족, 참여 경험 부족으로 평생학습 참여 효과를 구체적으로 예상하기 어려운 경우가 많다. 이들이 평생학습 참여를 통해 획득 가능한 지식과 기술, 학습 경험, 내적 성장, 인적 네트워크 등이 일과 삶에 어떻게 연계·활용될 수 있는지 그리고 경력과 사회적 계층이동에 어떤 영향을 미칠 수 있는지 구체적인 정보와 상담을 제공해야 한다. 이를 통해 취약계층이 적극적으로 학습에 참여할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

한편, 취약계층 근로자가 학습에 대한 어려움에 대처하고 즐거움을 경험하여 지속적으로 평생학습에 참여하고자 하는 동기를 유지할 수 있도록 효과적인 지원 방안을 마련해야 한다. 황영아·이선희·전소미(2020)의 연구에 따르면, 대학 내 비전통적 성인학습자는 일반적으로 전통적인 학령기 학습자와 심리적·사회적으로 다른 특성을 가지며, 학습과 학사행정 등 적응상의 어려움을 겪는다. 이는 비단 대학 내 성인학습자뿐만 아니라 다양한 비형식교육에 참여하는 성인학습자에게도 적용될 수 있다. 학령기의 충분한 학습량이나 효과적인 학습 전략, 학업 성취 등 학습 경험이 부족한 취약계층 학습자들의 적응상 어려움을 다루어 평생학습 참여 동기 수준을 높이고 지속적인 평생학습 참여를 지원하기 위해서는 성인학습자의 자기 이해, 환경 변화 이해, 일과 삶에서 학습 결과를 적용하여 성취와 변화를 경험하도록 안내하고 지원하는 조력자가 필요하다(황영아·이선희·전소미, 2020).

대학에서 운영하는 형식교육 혹은 비형식교육에 참여하는 취약계층 성인학습자에게는 대학생활 적응 지원 차원에서 대학이 주도하여 서비스를 제공할 수 있어야 한다. 대학 이외의 공공 및 직업훈련기관 주도의 비형식교육에 참여하는 취약계층 근로자를 대상으로는 정부 차원에서 학습 상담 서비스를 지원해야 한다. 구체적으로 학습 설계, 학습 상담, 학습 전략 검사 및 학습 컨설팅 등의 서비스 제공이 필요하다(황영아·이선희·전소미, 2020). 질적 수준이 높은 학습 상담 서비스를 지원하기 위해서는 평생교육사의 역할을 확대하고 관련 전문성 향상을 위해 교육과정을 개설해야 한다. 또한, 평생학습 효과를 사회적 계층이동성 향상과 연결하기 위해서는 지속적인 평생학습 참여가 중요하며, 이를 위해서는 취약계층 근로자가 평생학습에 대해 만족감을 가질 수 있어야 한다. 이러한 평생학습 만족감에는 자기효능감 및 자기주도학습 역량이 긍정적인 영향을 미치므로(송선희·노유석, 2017), 학습 상담과 학습 경험 축적을 통해 취약계층 근로자가 자기효능감 및 자기주도학습 역량을 향상할 수 있도록 지원해야 한다. 더불어 학습에 대한 의미 형성, 학습 전략 향상, 학습에 대한 메타인지 능력 향상에도 도움을 주어야 한다.

2 평생학습 질적 수준 향상을 위한 대학의 평생직업교육훈련 기능 강화

대학은 취약계층의 숙련 수준 향상을 위한 사회적 장치이자 효과적인 학습을 지속적으로 가능하게 하는 학습 생태계로서 역할을 해야 한다(한승희, 2019). 대학의 평생직업교육훈련 기능을 강화하여 학위 취득 과정으로서의 형식교육뿐만 아니라 숙련 수준 향상을 위한 비형식교육 및 무형식학습 기회를 균형 있게 제공하고 상호 연계해야 한다(임영희·권인탁, 2018; 한승희, 2019). 대학은 노동시장 및 지역사회와의 연계를 통해 노동시장 환경 변화에 적극적으로 대응해야 하며, 특히 노동시장 환경 변화에 취약한 저숙련, 저소득 근로자를 대상으로 체계적인 평생학습에 대한 접근성을 향상해야 한다(임영희·권인탁, 2018). 노동시장 취약계층의 대학 내 평생학습 프로그램에 대한 접근성 향상을 위해서는 시간제 학업, 온라인 및 블렌디드 러닝 프로그램 운영, 집중이수제 등 학습자의 상황과 요구를 중심으로 학사 운영을 유연화해야 하며, 경력 상담, 학습 상담 등 상담 기능을 강화하고, 취약계층 성인학습자의 학습 수준을 고려한 맞춤형 교재를 개발하며, 직업 능력개발 관련 기본과정 및 심화과정 등의 체계적인 교육과정을 설계·운영해야 한다(박병영 외, 2019; 박성희·권양희, 2019; 양승실 외, 2015; 임영희·권인탁, 2018; 한승희, 2019). 한편, 취약계층의 한 유형인 자녀 양육기에 있는 성인과 경력단절 여성의 학습권을 보장하기 위해 자녀 돌봄 서비스를 제공해야 한다(박병영 외, 2019; 박성희·권양희, 2019). 이러한 유연한 학사 운영, 체계적인 교육과정과 취약계층에 특화된 서비스 제공 등을 통해 취약계층의 대학 평생학습 프로그램에 대한 접근성을 증진할 수 있다. 이와 함께 대학에서의 평생학습 프로그램 참여를 위한 학비 부담을 완화하는 방안을 마련해야 한다(박병영 외, 2019; 임영희·권인탁, 2018). 한편, 평생학습 참여를 통해 형성된 사회자본이 취약계층의 정서적 지지, 경력개발 네트워크로서 기능을 하는 만큼 다양한 성인 학습자 대상 학습동아리 활동과 학생회 및 자치 행사를 지원하고 평생학습 프로그램 참여 중 형성한 사회적 네트워크를 프로그램 이수 후에도 유지할 수 있도록 성인학습자 동창회 구성 및 지원 등의 서비스를 제공할 필요가 있다(양승실 외, 2015).

3 일터 현장에서 무형식학습을 촉진하기 위한 지원

노동시장 취약계층의 임금 수준, 직업안정성, 직업적 지위 향상에서 비형식교육 참여 보다는 무형식학습의 효과가 높게 나타나는 직종에 대해서는 정부가 비형식교육을 통한 취약계층 지원에 집중하기보다 균형적인 관점에서 직무 수행 현장에서의 무형식학습을 촉진·지원해야 한다. 무형식학습은 경력과 밀접하게 관련되고, 조직 내외부 모두에 전이되며 고용가능성 향상에 기여하는 것으로 나타난다(Finn, 2000; Van der Heijde and Van der Heijden, 2006; 조운형·남주현, 2017에서 재인용). 특히 본 연구에서는 기술 직·기능직종 및 미용서비스 직종에 종사하는 연구참여자의 사례에서 무형식학습이 사회적 이동성에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 그러므로 정부는 무형식학습과 고용가능성, 임금 향상 간의 관련성이 높은 직종을 대상으로 기업 맞춤형 현장훈련(S-OJT) 지원을 확대·강화하고, 조직 구성원 간 코칭, 멘토링 등을 통해 학습활동이 촉진될 수 있도록 기업의 학습문화 수준 향상을 위한 중소기업 대상 학습조직화 지원 사업의 실효성을 제고하는 노력이 필요할 것이다.

4 경력개발과 평생학습의 연계

취약계층의 평생학습 참여 기회 및 접근성 측면에서 현재 정부와 기관은 ‘임박한 고용’을 위한 취업률 향상을 목표로 정책을 추진하고 있다. 그러나 노동시장의 장기적 안정성과 취약계층의 사회적 계층이동을 위해서는 취업 지원뿐만 아니라 숙련 수준 향상, 계층 이동이 가능한 직종으로의 경력전환 등 중장기적 관점에서 개인의 자기주도적 경력개발 지원을 중심으로 하는 평생학습과 경력개발이 연계된 역량개발 지원 체계가 필요하다. 취약계층 근로자는 고용안정성이 낮고 비취약계층에 비해 상대적으로 환경이 열악한 조직에서 근무하는 경우가 많으므로 조직 차원의 경력개발 지원 혜택을 받는 것이 사실상 어렵다. 따라서 정부는 취약계층 근로자 대상 생애주기별 적합한 경력개발 프로그램과 평생학습 프로그램을 통합적으로 제공해야 한다. 또한 단기 취업률 중심의 정책 평가지표를 토대로 제공되는 경력상담-진단-교육-취업 알선 과정에서 중장기적으로 취약계층 근로자 개인의 경력개발 관점에서 프로그램을 지원하고 평생학습에 참여할 수 있도록 해

야 하며, 정부는 이러한 고용지원 정책에 적합한 성과 지표를 도출하고 정책평가 시 활용해야 한다.

취약계층의 평생학습 참여를 통한 사회적 이동성 제고를 위해서는 취약계층 대상 정책 지원이 ‘지속적인 학습’을 통해 학습과 경력개발에 대한 ‘자기주도성을 향상’하여 취약계층의 자립과 성장을 도울 수 있는 방향으로 전환될 필요가 있다. 본 연구 결과에서도 시사하는 바와 같이 단기적인 교육과정 참여가 사회적 계층이동으로 이어지는 데는 한계가 있으며, 중장기적으로 지속적인 평생학습 참여를 통해 숙련 수준 향상, 경력전환, 신기술 관련 직종에 도전할 수 있도록 체계적인 교육과정 제공 및 학습 참여 기간 중 확실한 생계 보장이 중요하다. 더불어 이러한 평생학습 정책 노력은 사회경제적으로 지위 향상이 가능한 직종으로의 경력전환이 활발히 일어날 수 있는 환경적 발판(예: 노동시장 유연화, 세계 개편 등)이 마련될 때 더욱 효과를 발휘할 것이다(국민대통합위원회, 2016).

5 평생학습 결과의 사회적 인정 체계 확립 및 정착

노동시장 취약계층의 평생학습 참여와 성과가 사회적 계층이동과 연결되기 위해서는 평생학습 결과의 사회적 인정 체계 구축과 함께 이러한 인정 결과가 노동시장에서 실제로 활발히 활용되어야 한다. 평생학습과 사회적 이동성의 관계에서 평생학습의 참여를 확대하고 평생학습을 통해 인적자본, 심리자본, 사회자본이 향상되는 결과가 나타날 때에도 이것이 산업사회, 노동시장에서 그 가치가 인정되지 않는다면 평생학습 성과가 실질적인 사회적 계층 상승으로 연결되는 데 한계가 있다. 형식교육과 비형식교육 및 무형식학습과 같은 평생학습 결과에 대한 사회적 인정은 평생학습을 통한 취약계층의 소득 수준과 고용안정성 및 고용가능성, 직장 내 지위 향상 등을 위해 필수적인 조건이다. 따라서 국가 차원에서 학력과 자격 간 호환 체계를 설계하고 보장해야 하며, 직업교육훈련과 대학교육 간 투명성을 강화하여 국가역량체계를 정착시켜야 한다(박성희·권양희, 2019; 한승희, 2019).

구체적으로, 평생학습 결과의 사회적 인정을 위해서는 학력, 직업교육훈련, 자격제도 및 현장 경험 등을 포괄하고 상호 연계하는 국가역량체계(National Qualification Framework)가 개선되고 정착되어야 하며(문한나 외; 2021, 박병영 외, 2019), 이러한

인정 체계가 실제 노동시장에서 근로자 채용 및 보상에 활발히 활용되고 대학 진학 시 보편적으로 활용가능하도록 신뢰성을 확보해야 한다. 또한 이러한 역량체계를 바탕으로 성인학습자가 학습 정보와 자신의 학습 이력, 보유 역량, 자격증 등을 주도적·통합적으로 관리할 수 있고 활용하기 용이한 온라인 시스템 구축이 필요하다(고영상, 2020b). 또 정부는 취약계층 근로자가 이러한 사회적 인정체계를 이해하고 자신의 경력설계와 경력개발에 활용할 수 있도록 지원해야 하며, 취약계층 근로자로 구성되는 영세기업 및 중소기업을 대상으로 국가역량체계 및 시스템에 대한 이해 증진과 실제 활용을 위한 컨설팅을 실시하는 등 지원 방안을 마련해야 한다.

6 사회적 계층이동이 가능한 직종으로의 경력전환 지원

4차 산업혁명으로 인해 미래 노동시장에서는 개인의 경력주기가 짧아지고 잦은 직업 변경으로 경력전환이 활발히 일어나는 패치워크 커리어(patch-work career) 형태가 일반화될 것으로 예측된다(Daheim and Wintermann, 2016). 이러한 상황에서 취약계층의 사회적 이동성 제고를 위해서는 경력전환 시 소득수준 향상, 직업적 지위 상승, 향후 이직에 대비한 고용가능성 향상이 가능한 직종으로 이동 가능하도록 돕는 평생학습 지원 정책이 필요하다. 이러한 정책 지원에서 청년층, 중장년층, 자녀 양육기 경력단절 여성 등 취약계층 개인이 속한 생애주기에 따라 차별화된 지원이 요구된다.

청년층을 대상으로 정부는 신산업, 신기술 관련 직종으로의 경력전환 가능성 탐색을 위해 비형식교육 참여를 통해 적성과 흥미를 탐색하고 형식교육 참여를 통해 취업능력과 숙련 수준 향상을 지원하는 방안을 고려해야 한다. 중장년층을 대상으로 정부는 전직 지원을 위해 실직자 대상 단기 집중 과정과 재직자 대상 전직지원 서비스 및 교육훈련 과정 등 다양한 기간과 형식의 전직지원 및 교육훈련 프로그램 간 효과성 및 접근성을 비교하여(문한나, 최영섭, 홍성표, 2020) 중장년층 근로자에게 실질적인 효과와 혜택을 줄 수 있는 방안을 마련하고 전직지원 서비스와 전직을 위한 직업훈련 간 연계를 강화해야 한다(성문주, 2021). 자녀 양육을 위해 일정 기간 이상 비경제활동 상태를 유지한 후 노동시장 복귀를 계획하는 경력단절 여성을 대상으로는 단기 목표의 취업 연계 과정보다는 중장기적인 관점에서 사회적 계층이동을 위한 평생학습을 지원하는 것이 필요하며, 이를

위해 직업훈련 관련 사업 평가 및 훈련기관과 프로그램 평가 시 취업률이 아닌 학습자 요구 만족도 등 정책이 정책 수혜자의 일과 삶에 미치는 영향을 평가하는 것 또한 고려해야 한다. 한편, 중소기업 재직자 대상 학습휴가제, 학습계좌제 등의 평생학습 지원 정책이 추진되고 있으나 기업 환경이 열악하여 취약계층이 학습휴가제나 학습계좌제를 실제로 활용하기 어려운 경우가 많다. 노동시장 취약계층 근로자들의 실질적인 경력개발 및 평생학습 지원을 위해 정부는 이들이 처한 환경과 학습 효과성을 동시에 반영하는 수요자 중심 지원 방안을 마련하고 실행해야 한다.

한편, 사회적 이동이 가능한 경력전환을 위해 4차 산업혁명의 신기술·신산업 관련 교육훈련의 경우 대학의 교육 인프라를 활용할 필요가 있다. 정선정·이문수(2021)의 연구 결과, 대학에서 실시하는 4차 산업 훈련과정을 이수한 경우 직업훈련기관 이수자에 비해 취업 기대치가 높아 단기 취업률은 상대적으로 낮은 반면, 임금 수준이 더 높고 업무 환경이 상대적으로 우수한 취업처로 취업을 하는 것으로 나타났다. 대학은 4차 산업 관련 교육훈련을 실시할 때 교육 경험이 많은 우수한 교수진을 활용할 수 있고, 학습자료 개발 및 다양한 교수방법을 활용할 수 있으며, 융복합 숙련훈련을 실시하고, 기업과의 네트워크를 바탕으로 산학협력을 통한 훈련을 실시하는 등 질적 수준이 높은 평생학습 프로그램을 제공할 수 있다(성문주·이채정·박성준, 2020; 여영준, 2019; 정선정·이문수, 2021). 이러한 강점을 지닌 대학의 교육 인프라를 활용하여 취약계층 청년층의 4차 산업 관련 숙련 수준을 향상하여 신기술·신산업 직종으로의 경력전환을 지원함으로써 비정규직, 시간제 노동자, 자동화가 진행되는 직종 종사자와 같은 노동시장 취약계층 청년층의 사회적 이동성을 향상할 수 있다. 이를 위해 앞서 제시한 바와 같이 대학의 평생학습 기능 강화가 요구되며, 학위과정뿐만 아니라 취약계층 재직자도 접근이 용이하고 교육과정의 체계성이 확보되는 비형식교육 형태의 다양한 교육훈련도 대학 내에 개설해야 한다. 현재 대학의 직업훈련 참여율은 매우 낮은 상황이므로(정선정, 이문수, 2021) 교육훈련 제공 기관 및 훈련 참여자 대상 효율적인 재정 지원을 위해 고용노동부 및 교육부 등 정부 부처 간 긴밀한 협력과 네트워크 등 통합적인 거버넌스가 요구된다(여영준, 2019). 이를 통해 대학의 직업훈련 기능이 확대되면 대학과 직업훈련기관 간 훈련 공급 경쟁 체제를 형성하여 직업훈련의 질적 수준 제고라는 사회적 이익을 가져올 수도 있을 것이다(여영준, 2019).

제3절

입법부의 역할

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

이 절에서는 노동시장 취약계층의 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 지원을 위해 앞서 제시한 정책 제언과 관련된 조항을 신설하기 위한 입법부의 역할을 제언하고자 한다. 본 연구에서는 성인학습자의 노동시장 입직 이후 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 지원 정책에 관하여 논의하기 위해 ‘평생학습’ 개념을 채택하였으며, 본 연구에서 사용한 ‘평생학습’이라는 용어는 근로자 개인의 일과 삶에 영향을 미치는 직업능력개발과 함께 평생교육의 관점 또한 포함하였다. 이에 관련 법률인 「평생교육법」, 「근로자 직업능력 개발법」, 「중소기업 인력지원 특별법」의 적합성을 검토하였다. 구체적으로, 각 법률이 노동시장 취약계층을 대상으로 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 지원을 위해 어떠한 측면에서 적합한지, 어떠한 부분에 재정비가 필요한지, 그리고 어떠한 측면에서 한계를 갖는지 검토하였다¹⁴⁾.

먼저, 「평생교육법」은 평생교육에 대한 기본적인 사항을 규정한 법률로, 최근 법률을 개정하여 모든 국민이 평생에 걸쳐 학습하고 교육받을 권리를 보장하는 내용을 신설하였다. 해당 법률은 취약계층을 포함하고, 전 생애주기를 다루며, 학습과 교육 참여를 통해 삶의 질 향상을 목적으로 한다는 측면에서 본 연구에서 제시한 취약계층 개인 중심 평생학습 지원 및 학습을 통한 사회적 계층이동성 향상을 위한 지원과 관련한 조항의 신설에 적합한 법률로 보인다. 반면, 다른 한편으로는 「평생교육법」의 소관부처가 교육부이고 현재 취약계층 직업능력개발 및 경력개발 관련 사업은 대부분 고용노동부가 운영하고 있으므로 「평생교육법」 재정비만으로 노동시장 취약계층의 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 지원에 한계가 있을 것이다. 따라서 고용노동부와의 협력적 거버넌스를 통해 정책 수혜자인 취약계층의 경력개발과 평생학습을 연계하여 지원할 필요가 있다. 한편, 「평생교육법」 제2조 1호에서는 평생교육을 “학교의 정규교육과정을 제외한 학력보완교육, 성인 문자해독교육, 직업능력 향상교육, 인문교양교육, 문화예술교육, 시민참여교육 등

14) 이 절에서는 입법부의 역할을 제언하기 위해 관련 법률 각각의 적합성을 검토하였으며, 향후 논의를 통해 중장기적인 관점에서 노동시장 취약계층 대상 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 정책 실행에 가장 적합한 법률을 재정비할 필요가 있다.

을 포함하는 모든 형태의 조직적인 교육활동을 말한다.”라고 정의한다. 동법 제2조 3호에서는 ‘문자해독교육’을 정의하고 있으나, 이외 다른 형태의 교육에 대해서는 정의가 규정되어 있지 않다(이부하, 2021). 따라서 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 구현을 위해 해당 법률에 취약계층의 사회적 이동성 향상과 밀접하게 관련된 ‘학력보완교육’, ‘직업능력 향상교육’에 대한 정의와 범위를 규정할 필요가 있다.

「근로자직업능력 개발법¹⁵⁾」은 근로자의 직업능력개발을 촉진하고 지원하기 위한 목적으로 제정한 법률이며, 최근 법률 개정으로 대상이 근로자에서 모든 국민으로 확대되었다. 노동시장 취약계층의 사회적 이동성 향상을 위한 평생학습 정책 수립·추진을 위해 해당 법률에 노동시장 취약계층을 구체적으로 정의하고 이들을 대상으로 평생학습 참여를 지원하고 관리하는 조항을 신설하는 것을 검토할 수 있다. 특히 해당 법률의 제정 목적에 국민의 사회·경제적 지위 향상이 포함되어 본 연구에서 제시한 평생학습을 통한 사회적 이동성 향상과 관련한 정책적 지원을 위한 조항의 신설을 검토할 수 있다.

「중소기업 인력지원 특별법」은 노동시장 취약계층이 근무하는 조직이 많은 경우 중소기업이라는 측면에서 법률 재정비를 통한 지원 정책을 수립·추진할 수 있는 법적 근거를 마련할 수 있을 것이다. 중소기업은 본 연구에서 제시한 각종 비형식교육과 무형식학습 등을 촉진하기 위한 기반과 환경이 미흡하므로 중소기업 인력 지원을 통한 평생학습 확대와 관련 기반 및 환경 구축에 관한 내용을 검토할 수 있다. 그러나 본 연구는 노동시장 취약계층이 미래 노동시장의 급격한 환경 변화에 적응하고 사회적 이동성을 향상하기 위해서는 근로자 개인 중심의 경력개발이라는 관점에서 평생학습과 경력개발의 통합적 지원이 필요함을 제시하였는데, 「중소기업 인력지원 특별법」은 중소기업 경쟁력 강화라는 목적 달성을 위해 근로자의 평생학습을 지원하는 측면에 초점이 있으므로 정책 수혜자인 취약계층을 중심에 두고 이들의 사회적 이동성 향상을 위한 정책을 수립·추진하는 법적 근거가 되기에는 한계가 있다고 보인다.

또한, 앞서 이 장의 ‘제2절 정책 제언’ 내용을 입법에 반영하기 위해서는 정책의 수립과 실행을 위한 전담기관 지정, 실태조사 실시, 취약계층 성인학습자 맞춤형 교육과정과 프로그램 설계·보급, 개인별 맞춤형 경력개발 지원체계 구축 등에 대한 사업 수행이 필요하다. 노동시장 취약계층 대상 평생학습 지원 사업은 단일 정부 부처가 아닌 여러 부처가

15) 「국민 평생 직업능력 개발법」으로 제명이 변경됨(개정: 2021. 8. 17., 시행일: 2022. 2. 18.)

관계된 사안으로 부처 간 업무 조정 및 예산 편성 등에 대해 검토할 필요가 있다.

[표 5-1] 노동시장 취약계층 평생학습 지원 관련 법률의 적합성 검토

구분	평생교육법	근로자직업능력 개발법 ¹⁶⁾	중소기업 인력지원 특별법
제정 목적	「헌법」과 「교육기본법」에 규정된 평생교육의 진흥에 대한 국가 및 지방자치단체의 책임과 평생교육제도와 그 운영에 관한 기본적인 사항을 정함을 목적으로 함.	근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하고 산업 현장에서 필요한 기술·기능인력을 양성하며 산학협력 등에 관한 사업을 수행함으로써 근로자의 고용촉진·고용안정 및 사회·경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고 능력중심사회의 구현 및 사회·경제의 발전에 이바지함을 목적으로 함.	중소기업의 인력수급 원활화와 인력구조 고도화 및 인식개선 사업을 지원하여 중소기업의 경쟁력을 높이고 고용을 촉진함으로써 국민경제와 사회의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 함. (제1조)
	「헌법」과 「교육기본법」에 규정된 평생교육의 진흥에 대한 국가 및 지방자치단체의 책임과 평생교육제도와 그 운영에 관한 기본적인 사항을 정하고, 모든 국민이 평생에 걸쳐 학습하고 교육받을 수 있는 권리를 보장함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상 및 행복 추구에 이바지함을 목적으로 한다.<개정 2021. 6. 8.> [시행일: 2021. 12. 9.] (제1조)	모든 국민의 평생에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하고 산업 현장에서 필요한 인력을 양성하며 산학협력 등에 관한 사업을 수행함으로써 국민의 고용창출, 고용촉진, 고용안정 및 사회·경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고 능력중심사회의 구현 및 사회·경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.<개정 2010. 5. 31., 2016. 1. 27., 2020. 5. 26., 2021. 8. 17.> [시행일: 2022. 2. 18.] (제1조)	<중소기업 인력지원 기본계획의 수립·시행> (제5조) 3. 중소기업의 경쟁력 강화를 위한 인력구조 고도화 및 중소기업 재직자 교육·연수에 관한 사항 5. 중소기업에 필요한 인력의 양성·공급에 관한 사항 6. 중소기업의 근무 환경 개선에 관한 사항
적합성	평생교육에 대한 기본적인 사항을 규정한 법률이며, 최근 법률을 개정하여 모든 국민이 평생에 걸쳐 학습하고 교육받을 권리를 보장하는 내용을 신설함. 본 연구에서 제시한 취약계층 개인 중심 평생학습 및 경력개	근로자의 직업능력개발을 촉진하고 지원하기 위한 목적으로 법률을 제정함. 최근 법률 개정으로 대상이 근로자에서 모든 국민으로 확대됨. 노동시장에 참여하는 취약계층의 평생학습 참여를 지원하고	노동시장 취약계층이 근무하는 기업은 많은 경우 중소기업일 것임. 본 연구는 중소기업에서 취약계층 근로자의 경력개발을 위한 평생학습을 적극적으로 지원하기 어려움을 지적함. 중소기업 인력 양성 지원을 통해 본 연구에서 제시한 각종 비형

구분	평생교육법	근로자직업능력 개발법 ¹⁶⁾	중소기업 인력지원 특별법
	발 지원 연계를 위한 평생학습 지원 관련 구체화된 조항의 신설과 함께 취약계층의 사회적 이동성 향상과 밀접하게 관련된 '학력보완교육', '직업능력 향상교육'에 대한 정의와 범위를 규정하는 조항의 신설을 위한 검토가 필요할 것임.	관리하는 조항 신설을 검토할 수 있음. 법률의 제정 목적에 국민의 사회·경제적 지위 향상이 포함되어 연구에서 제시한 평생학습과 사회적 이동성 관련 조항의 신설을 검토할 수 있음.	식교육과 무형식학습 등 효과적인 평생학습을 촉진하기 위한 기반과 환경 구축을 검토할 수 있음.
소관 부처	교육부	고용노동부	중소벤처기업부

그러나 앞서 제시한 법률의 정비만으로는 취약계층의 학습-일-삶을 연계하고 이를 통해 사회적 이동성 향상을 종합적으로 지원하는 데 한계가 있다. 소관부처에 따라 입법활동 및 정책이 분절적으로 추진되기 때문이다(국회미래연구원, 2020, p. 51). 현재 평생교육 정책은 교육부가 추진하고 직업능력개발 정책은 대부분 고용노동부가 추진하며, 그 외 교육훈련 내용이나 정책 대상에 따라 산업통상자원부, 중소벤처기업부, 여성가족부 등 다른 부처에서도 정책을 시행하고 있다. 이러한 분절적인 특성으로 인해 정책 수혜자인 노동시장 취약계층의 삶의 관점에서 사회적 계층이동을 위해 경력개발과 평생학습을 통합적으로 지원하는 법과 제도는 미흡한 실정이다. 본 연구에서는 '평생학습'이라는 용어를 사용하여 개인의 성인 초기 및 이후 생애 기간 동안의 평생교육 및 직업능력개발을 포괄하는 의미를 강조하였다. 따라서 취약계층의 사회적 계층이동을 지원하기 위해 증장기적으로는 평생교육과 직업능력개발을 통합적으로 지원할 수 있는 상위법의 제정 또한 고려할 필요가 있다.

16) 앞에서 제시한 바와 같이, 「국민 평생 직업능력 개발법」으로 제명이 변경됨(개정: 2021. 8. 17., 시행일: 2022. 2. 18.).

참고문헌

1. 문헌자료
2. 웹사이트

참 고 문 헌

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

1 문헌자료

- 강대중(2019). 「성인학습과 평생학습」. 김신일, 강대중, 김민호, 김현수, 양은아, 양홍권, 이지혜, 채재은, 최돈민, 최선주, 현영섭(2019). 『평생교육론(1판)』. 서울: 교육과학사.
- 강대한·정운갑(2017). 「수저계급론'과 '개천에서 용 나는'자수성가 성공신화 간의 충돌: 서바이벌 오디션 리얼리티 프로그램 분석을 중심으로」, 『정치커뮤니케이션 연구』, 46, 103-142.
- 강상진·김성원·김혜숙·박순용·서영석·오석영·이규민·이명근·이병식·이희승·장원섭·홍원표·황금중(2019). 『미래를 여는 교육학』. 서울: 박영story.
- 강원택(2014). 「사회 계층과 정치적 갈등: 객관적 계층과 주관적 계층」. 강원택, 김병연, 안상훈, 이재열, 최인철(편). 『서울대 교수 5인의 계층 갈등 대해부! 당신은 중산층입니까』. 경기: 21세기북스.
- 강태중·조순옥(2010). 「평생학습의 사회적 성과 탐색 - 국민 보건의 향상, 사회 민주화와 인권 보장, 사회평등의 진흥을 중심으로」. 『평생교육학연구』, 16(4), 243-270.
- 경기도평생교육진흥원(2016). 『경기도 평생교육 프로그램 6대 영역 분류 가이드』. 경기도평생교육진흥원.
- 고병현(2003). 「평생학습- 삶을 위한 또 다른 기회인가, 교육불평등의 확대인가」. 『평생교육학연구』, 9(1), 211-239.
- 고영상(2020a). 『코로나19 팬데믹이 평생교육에 미친 영향』. 국가평생교육진흥원 OR2020-5.
- 고영상(2020b). 『한국판 뉴딜 성공을 위한 '사람투자' 방안: 학습국가 체제로 대전환』. 서울: 국가평생교육진흥원.

- 고용노동부(2015). 『기업직업훈련실태조사』. 세종: 고용노동부.
- 교육부(2018). 『제4차 평생교육진흥기본계획』. 세종: 교육부.
- 교육부·국가평생교육진흥원(2021). 『2020평생교육백서』. 서울: 국가평생교육진흥원.
- 교육부·한국교육개발원(2017). 『2017 한국 성인의 평생학습 실태』. 진천: 한국교육개발원.
- 교육부·한국교육개발원(2018). 『2018 한국 성인의 평생학습 실태』. 진천: 한국교육개발원.
- 교육부·한국교육개발원(2019). 『2019 한국 성인의 평생학습 실태』. 진천: 한국교육개발원.
- 교육부·한국교육개발원(2020). 『2020 한국 성인의 평생학습 실태』. 진천: 한국교육개발원.
- 국가평생교육진흥원(2021). 『2020평생교육백서』. 서울: 국가평생교육진흥원.
- 국민대통합위원회(2016). 「우리 사회의 계층이동성 논쟁-기회의 수저는 없나?」(2016. 6. 30. 보도자료)
- 국회미래연구원(2020). 『미래평생학습체제 구축을 위한 전략 탐색연구』. 국회미래연구원 연구보고서(20-09). 서울: 국회미래연구원.
- 권대봉·김정주·김재현·허선주(2010). 「평생학습도시의 사회경제적 의미」. 『HRD 연구』, 12(2), 19-44.
- 김경근·변수용(2007). 「한국사회에서의 학업성취에 대한 문화자본의 영향」. 『교육사회학연구』, 17(1), 23-51.
- 김기덕·김재환(2019). 「임금근로자의 고용안정성 변화와 결정요인 분석」. 『취업진로연구』, 9(4), 51-71.
- 김낙년(2016). 「한국의 부의 불평등, 2000-2013: 상속세 자료에 의한 접근」. 『경제사학』, 62(0), 393-429.
- 김동규·김중진·김한준·최영순·최재현(2017). 『4차 산업혁명 미래 일자리 전망』. 음성: 한국고용정보원.
- 김문길·우선희·곽윤경·정해식·이정운·김미곤(2019). 『사회통합 실태 진단 및 대응 방안 연구(VI): 사회통합 상태 진단』. 한국보건사회연구원 연구보고서 2019-32, 세종: 한국보건사회연구원.

- 김병조(2000). 「한국인 주관적 계층의식의 특성과 결정요인」. 『한국사회학』, 34(여름호), 241-268.
- 김성태·임병인·이서현·김명규(2012). 「우리나라 소득이동성의 추이 및 결정요인 분석」. 한국재정학회 2012년도 춘계학술대회 논문집, 61-87.
- 김수혜·김경근(2010). 「세대 간 지위이동 결정요인의 구조적 관계: 사교육 및 어학연수의 효과를 중심으로」. 『교육사회학연구』, 20(3), 1-26.
- 김신일(2015). 『교육사회학』. 서울: 교육과학사.
- 김애련(2004). 「대학평생교육원 성인학습자의 학습성과 인식 연구」. 『평생교육학연구』, 10(2), 129-165, 한국평생교육학회.
- 김애련(2006). 『성인학습자의 학습 성과 진단척도(ALSDS)』. 서울: 교육과학사.
- 김영석(2012). 「성인학습자의 교육참여 및 학습동기 연구동향분석」, 『Andragogy Today』, 15(1), 31-62.
- 김영천·정상원(2017). 『질적연구방법론V』. 경기:아카데미프레스.
- 김위정·염유식(2009). 「계급 간 사교육비 지출 격차에 관한 연구: 합리적 행위이론의 관점에서」. 『한국 사회학』, 43(5), 30-61.
- 김정훈·김을식·이다겸(2016). 「소득·자산기반 중산층 측정 및 계층이동 결정요인에 관한 연구」, 『재정학연구』, 9(3), 157-192.
- 김종윤·오소영·최지현·조대연(2020). 「평생직업교육에 대한 요구분석과 정책제안 연구」. 『평생교육학연구』, 26(2), 161-184.
- 김진화·강은이·전은선(2012). 「평생교육과 평생학습 용어의 분리적 탐구와 학문적 개념화」. 『평생교육학연구』, 18(2), 49-79.
- 김진화·고영화(2009). 『평생교육 프로그램 분류체계 연구』. 서울: 평생교육진흥원.
- 김창엽(2018). 「국내의 평생교육 개념 연구에 대한 분석」. 『평생학습사회』, 14(1), 1-24.
- 김현수(2017). 「평생학습 자발적 비참여 양상의 사회구조적 특성 분석」. 『평생교육학연구』, 23(1), 55-78.

- 나영선·최지희·김상호(2003). 『국제기구와의 공동연구: 저학력 저숙련 계층의 성인학습 현황과 과제』. 서울: 한국직업능력개발원.
- 남재욱(2021). 「성인의 시간 활용 배분과 평생학습 참여」. 『KRIVET Issue Brief』 212 호. 세종: 한국직업능력연구원.
- 남재욱·류기락·김영빈·변영환·최승훈·크리스티나 히슬(2019). 『직업교육과 사회이동』. 한국직업능력개발원 기본연구(2019-01). 세종: 한국직업능력개발원.
- 노법래·김소영(2019). 「한국의 계층인식과 기부행위: 계층이동 인식의 매개효과 검증」. 『한국사회복지행정학』, 21(4), 145-165.
- 류기락(2017). 「자동화 위협의 불평등」. 『경제와사회』, 116, 187-215.
- 문지연·이상오(2015). 「경력단절 기혼여성의 대학부설 평생교육원 학습경험에 관한 현상학적 연구」. 『평생학습사회』, 11(2), 161-188.
- 문한나·이동임·최지희·김수원·손규태·곽미선·김유미·이세미·김태은(2021). 『산업계 주도 산업인력양성 선순환시스템 구축방안 연구』. 고용노동부·한국산업인력공단 위탁연구. 세종: 한국직업능력연구원.
- 문한나·최영섭·홍성표(2020). 「중기 경력자(Mid-career)의 전직지원서비스 참여 특성과 고용가능성 인식에 관한 연구」. 『직업교육연구』, 39, 123-148.
- 박가열·천영민·홍성민·손양수(2016). 『기술변화에 따른 일자리 영향 연구』, 한국고용정보원 기본연구(2016. 30). 음성: 한국고용정보원.
- 박경환(2011). 「평생학습자의 일-학습 상호작용이 고용가능성에 미치는 영향」. 『경영교육연구』, 26(5), 1-26.
- 박병영·김태준·류기락·이은정·이정우(2019). 『사회적 형평성 제고를 위한 평생교육 확대 방안』. 한국교육개발원.
- 박상옥·유성상·현영섭·리상섭·박소연(2010). 「평생교육 정책 사업 성과분석 연구: 2009년도 소외계층 평생교육 프로그램 지원 사업을 중심으로」. 『평생교육·HRD연구』, 6(3), 131-159.
- 박선경·이내영(2019). 「누가 세대 간 계층이동성의 가능성을 비판 혹은 낙관하는가?」.

- 『사회과학연구』, 27(1), 38-69.
- 박선향(2011). 「고등교육 소외계층의 평생학습참여 영향요인에 관한 구조적 분석」. 『평생교육학연구』, 17, 65-92.
- 박성희·권양이(2019). 「Bologna 프로세스 이후 독일 대학 평생교육 체제 동향과 시사점」. 『평생학습사회』, 15(2), 1-22.
- 박재완(2017). 「'수저계층론'의 진단과 정책방향. 사회이동성에 대한 진단과 대안모색: 흙수저는 금수저가 될 수 없는가」. 한경연 대외세미나. 한국경제연구원.
- 반가운·김봄이·김형만·남재욱·조형철·최영준·이수현·티모 플렉켄슈타인(2019). 『사회정책전략 수립을 위한 의제발굴 연구』. 세종: 한국직업능력개발원.
- 반가운·박동진·김미란·박봄이·최혜란(2018). 『한국의 기업은 왜 교육훈련에 투자하지 않는가?』. 세종: 한국직업능력개발원.
- 배현순·이희수(2020). 「교육소외계층 남성의 평생학습 참여경험에 대한 근거이론적 연구」. 『한국교육문제연구』, 38(2), 55-79.
- 변종임·김인숙(2011). 「평생학습 참여 효과 분석 연구」. 『평생교육학연구』, 17(4), 29-53.
- 변종임·서영아(2021). 「저소득층 성인의 평생교육바우처를 이용한 평생교육 참여경험 분석」. 『평생학습사회』, 17(3), 241-265.
- 변종임·홍준희·조윤성(2020). 「평생교육바우처 이용이 개인의 삶에 미치는 영향 분석」. 『한국교육문제연구』, 38(2), 1-23.
- 서울특별시·서울연구원(2021). 『2020년 서울시 복지실태조사 기초분석보고서』. 서울: 서울연구원.
- 성문주(2021). 『고령사회 대응을 위한 전직지원서비스 정책 주요 이슈와 제언』. 국회미래연구원 국가미래전략 Insight 26호. 서울: 국회미래연구원.
- 성문주·이채정·박성준(2020). 『고령사회 대응을 위한 정부 중장기계획 메타평가 연구』. 국회미래연구원 연구보고서 20-22. 서울: 국회미래연구원.
- 성재민(2011). 「저소득 고용의 소득지위 이동」. 『월간 노동리뷰』, 2011년 3월호 통권 제 72호, 41-55.

- 송선희·노유석(2017). 「중년기 성인학습자의 평생학습 참여동기, 자기효능감, 자기주도 학습이 교육만족도에 미치는 영향」. 『한국콘텐츠학회논문지』, 17(12), 319-329.
- 송연지·박지혜(2014). 「기업의 무형식 학습이 조직 내 커뮤니케이션을 매개로 조직유효성에 미치는 영향」. 『한국HRD연구』, 9(1), 23-51.
- 송한나·이명진·최셋별(2013). 「한국사회의 객관적 계급위치와 주관적 계층의식과의 격차 결정요인에 관한 연구」. 『한국인구학』, 36, 97-119.
- 신은경(2014). 「학습전이 측정 동향 및 측정도구 신뢰도 일반화 분석: 1996년~2013년 국내 학술지에 게재된 논문을 대상으로」. 『HRD연구』, 16(4), 51-86.
- 양승실·양홍권·김선희·김현수·한정란·임영희(2015). 『고령화 사회에서 평생학습 효능성 제고 방안: 대학과 지역사회 연계를 중심으로』. 한국교육개발원 연구보고서. 충북: 한국교육개발원.
- 양은아·한승희·김민수·최은영·김정현·안소희(2018). 「평생교육전담기관 사부담 수강료 총규모와 특징에 관한 분석적 연구」. 『평생교육학연구』, 24(4), 23-59.
- 양홍권(2012). 「신자유주의적 세계화와 평생교육의 과제」. 『평생교육학연구』, 18(2), 103-130.
- 엄경애·양성은(2010). 「고학력 여성의 경력단절 및 자녀양육 경험에 관한 연구」. 『한국가정관리학회 학술발표대회 자료집』, 308-308.
- 여유진(2008). 「한국에서의 교육을 통한 사회이동 경향에 대한 연구」. 『보건사회연구』, 28(2), 53-80.
- 여유진·정해식·김미곤·김문길·강지원·우선희·김성아(2015). 『사회통합 실태진단 및 대응방안Ⅱ: 사회통합과 사회이동』. 세종: 한국보건사회연구원.
- 여영준 편(2019). 『국가장기발전전략 연구시리즈 IV: 혁신성장 패러다임 전환을 위한 개혁 의제 연구』. 국회미래연구원 연구보고서.
- 오욱환(2001). 「1970년대 영국 교육사회학의 논쟁적 흐름의 시사」. 『교육학연구』, 39(4), 45-72.
- 오호영(2018). 「제4차 산업혁명과 한국경제의 일자리 충격」. 『한국경제포럼』, 11(2),

93-115.

- 유기용·정종원·김영석·김한별(2018). 『질적 연구방법의 이해』. 서울: 박영스토리.
- 이강은·홍아정(2015). 「직장인 성인학습자의 학습특성이 학습성과에 미치는 영향과 일-삶의 균형의 매개효과」. 『평생교육학연구』, 21(2), 109-135.
- 이남인(2011). 「Husserl의 현상학과 Schutz의 현상학적 사회학」. 『철학사상』, 42, 123-149.
- 이부하(2021). 「평생교육의 내용과 평생교육법의 개선방안」. 『법과 정책연구』, 21(1), 121-142.
- 이병훈(2017). 「수저계급론에 관한 사회학적 검토: 기회 불평등의 실증분석을 중심으로」. 『사회이동성에 대한 진단과 대안모색: 흙수저는 금수저가 될 수 없는가』. 환경연대외세미나 자료. 한국경제연구원.
- 이병훈·윤정향(2006). 「사회계층의식의 변동에 관한 연구」. 『경제와 사회』, 70, 111-140.
- 이병희(2006). 「평생학습과 노동시장 위협」. 『노동정책연구』, 6(3), 1-32.
- 이석진·이승진(2018). 「평생교육과 사회적 자본 형성 간의 연관성 분석」. 『평생학습사회』, 14(1), 71-100.
- 이성우(2008). 「후기 실증주의와 질적 연구방법의 정책분석평가연구에의 적용가능성」. 『정책분석평가학회보』, 18(4), 15-42.
- 이시균·이주현(2008). 「고용안정성에 관한 특성 분석」. 『고용이슈』, 1(3), 112-127.
- 이연경·이승종(2017). 「사회계층이 행복에 미치는 영향에 관한 연구: 객관적 계층과 주관적 계층의식을 중심으로」. 『행정논총』, 55(1), 1-39.
- 이왕원·김문조(2015). 「한국인의 생활전망 잠재유형과 영향요인에 관한 분석」. 『보건사회연구』, 35(3), 5-41.
- 이용관(2018). 「청년층의 주관적 계층의식과 계층이동 가능성 영향요인 변화 분석」. 『보건사회연구』, 28(4), 465-491.

- 이은정(2016). 「대학 선행경험학습인정의 도입과 제도화 과정 연구」. 서울대학교 박사학위논문.
- 이재완(2013). 「계층이동 사다리가 사회신뢰에 미치는 효과에 관한 탐색적 연구: 비선형 관계를 중심으로」. 『한국사회와 행정연구』, 24(3), 189-223.
- 이정민·정제영(2020). 「수저계급론에 대한 비판적 담론 분석: 교육불평등을 중심으로」. 『교육정치학연구』, 27(3), 73-96.
- 이정우(2019). 「고용 취약계층의 사회경제적 지위 이동 가능성에 대한 인식과 평생 직업 교육훈련 참여의 관계」. 『Andragogy Today』, 22(3), 1-25.
- 이희수 외(2017). 『제4차 평생교육진흥 기본계획 수립을 위한 연구』. 서울: 국가평생교육진흥원.
- 임세영(2016). 『인적자원 개발의 기초』. 서울: 박영사.
- 임영희·권인탁. (2018). 대학평생교육정책의 실태분석과 전략. 열린교육연구, 26(1), 95-115.
- 장상수(1996). 「한국사회에서의 주관적 계층위치」. 『사회와 역사』, 49, 180-212.
- 정광호(2008). 「인적자본이 지역사회의 시민활동에 미치는 영향-15개 OECD 국가를 중심으로」. 『한국행정정보』, 37(3), 117-138.
- 정민승·최운실(2007). 「평생교육기관에서의 학습성과에 대한 질적 분석」. 『평생교육학연구』, 13(3), 169-186.
- 정선정·이문수(2021). 「4차 산업혁명 선도인력 양성사업 성과분석을 통한 대학과 직업훈련기관 역할 제언」. 『취업진로연구』, 11(1), 31-66.
- 정은영(2020). 「경력단절여성의 평생학습을 통한 인식전환에 관한 연구 -이미지 코칭 프로그램 참여자를 중심으로-」. 『평생교육학연구』, 26(2), 135-160.
- 정인관·최성수·황선재·최울(2020). 「한국의 세대 간 사회이동과 교육 불평등: 2000년대 이후 경험적 연구에 대한 종합적 검토」. 『경제와 사회』, 127, 12-59.
- 정해식(2020). 「사회이동성 인식과 사회통합」. 『보건복지포럼』, 280, 34-48.

- 정혜령·정민승·윤창국·진성미·현영섭(2015). 『성인의 고등평생교육 참여의 사회적 성과 분석』. 한국방송통신대학교.
- 조동기(2006). 「중산층의 사회인구학적 특성과 주관적 계층의식」. 『한국인구학』, 29(3), 89-109.
- 조순옥(2003). 『평생학습 참여가 가져오는 사회적 이익 연구: 37개 국가수준의 분석』. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 조순옥·홍준희(2019). 「취약계층 대상 평생교육 바우처 프로그램의 사회적 포용 관점에서의 성과 탐색」. 『평생교육·HRD연구』, 15(3), 81-104.
- 조윤희·남주연(2017). 「무형식 학습이 조직구성원들의 고용가능성에 미치는 영향: 개인-직무, 개인-조직 적합성의 조절효과」. 『생산성논집』, 31(3), 99-134.
- 채창균·박상욱·남재욱·민숙원·김민석·안현용·이정동·김용(2021). 『일-학습-여가-생활이 통합된 평생학습사회 체계 구축 방안』. 세종: 경제·인문사회연구회.
- 최성수·이수빈(2018). 「한국에서 교육 기회는 점점 더 불평등해져 왔는가?」. 『한국사회학』, 52(4), 77-113.
- 최운실(2005). 「성인학습자의 평생학습 참여성과 분석: HRD 자본, 사회문화적 자본, 개인적 자본 측면의 성과 인식을 중심으로」. 『직업교육연구』, 24(3), 381-419, 한국직업교육학회.
- 최효미(2008). 「중산층의 사회계층 소속감에 대한 분석: 노동패널자료를 이용한 사례」. 『노동리뷰』, 10, 73-84.
- 한세리·김안나(2018). 「사회자본과 학업성취도 향상: 가정과 학교의 상호작용효과」. 『교육사회학연구』, 28(2), 157-182.
- 한승희(2002). 「평생학습시대는 오고 있는가」. 『평생교육학연구』, 8(2), 1-20.
- 한승희(2010). 『평생교육론』. 서울: 학지사.
- 한승희.(2019). 「교육개혁, 이제는 고등평생학습개혁에 사활을 걸어라」. 『교육비평』, (44), 121-154.
- 한옥자·최경구(2006). 「한국사회의 소득불평등에 관한 연구」. 『한국사회연구』, 9,

251-283.

한준(2016). 「한국의 사회이동: 현황과 배경」. 『현상과 인식』, 40(4), 45-73.

한준·계봉오·황선재(2017). 「한국 사회의 이동성 제고 방안」. 사회자본 확충을 위한 중장기 정책대응방향 세미나 발표자료. 한국개발연구원.

현영섭(2021). 「평생교육 성인학습자의 학습전이 영향요인: 교육내용 자신감, 지역사회 기여 기대, 주변인 지원을 중심으로」. 『평생교육학연구』, 27(1), 97-128.

현영섭·김우철·김현진(2016). 「평생학습 성과 연구 동향: 2006~2015 년 국내 학술지 게재 논문을 대상으로」. 『평생학습사회』, 12(1), 85-115.

현영섭·김희동·윤영집(2013). 「성공적인 팀의 개인 학습 특성에 대한 탐색」. 『HRD연구』, 15(4), 49-69.

홍두승(1988). 「직업과 계급: 집락분석을 통한 계급분류」. 『한국사회학』, 22(2), 203-2045.

홍두승·구해근(2001). 『사회계층-계급론』. 서울: 다산출판사.

황규성(2016). 「한국의 교육 불평등」. 『월간 복지동향』, 216, 12-17.

황영아·이선희·정소미(2020). 「대학 내 성인학습자를 위한 대학생활 적응 지원 프로그램 개발 연구」. 『학습자중심교과교육연구』, 20(21), 771-795

Andersen, C. A. (1961). *A Skeptical Note on Education and Mobility In Education, Economy & Society*. New York: The Free Press.

Aspin, D. N., & Chapman, J. D. (2000). Lifelong learning: Concepts and conceptions, *International Journal of Lifelong Education*, 19(1), 2-19.

Balatti, J., & Falk, I. (2002). Socioeconomic contributions of adult learning to community: A social capital perspective. *Adult education quarterly*, 52(4), 281-298.

Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.

Bar-Haim, E. (2018). Still great: subjective intergenerational mobility and

- income inequality. *Comparative Sociology*, 17(5), 496-518.
- Bartels, L. M. (2005). Homer gets a tax cut: Inequality and public policy in the American mind. *Perspectives on Politics*, 3(1), 15-31.
- Blau, P., & Duncan, D. C. (1967). *American Occupational Structure*. New York: Willey.
- Boone, E. J. (1985). *Developing programs in adult education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Boushey, H., Branosky, N., Fremstad, S., Gragg, R., & Waller, M. (2007). *Social Inclusion for the United States*. Center for Economic and Social Inclusion, London. <https://www.files.ethz.ch/isn/57222/socialinclusionusa.pdf>
- Bowles, S., & Gintis, H. (1976). *Schooling in the Capitalist America: Educational Reform and the Contradictions of Economic Life*. New York: Basic Books.
- Chung, I., & Park, H. (2019). Educational expansion and trends in intergenerational social mobility among Korean men. *Social science research*, 83, 102307.
- Clark, A., & D'Angelo, E. (2008). *Upward social mobility, wellbeing and political preferences: evidence from the BHPS*. Working paper, Paris School of Economics No. 17.
- Cross, K. P. (1981). *Adult as learners*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Daheim, C., & Wintermann, O. (2016). 독일 베텔스만재단 '2050년 노동의 미래' 보고서: 밀레니엄 프로젝트 조사결과. 한국노동연구원 국제노동브리프(2016년 6월 호), 25-46.
- Dalla Zuanna, G. (2007). Social mobility and fertility. *Demographic Research*, 17(15), 441-464.
- Dave, R. H. (Ed.). (1976). *Foundations of lifelong education*. Oxford: Pergamon.

- De Greef, M., Verté, D., & Segers, M. (2012). Evaluation of the outcome of lifelong learning programmes for social inclusion: a phenomenographic research. *International Journal of Lifelong Education*, 31(4), 453-476.
- Deloitte. (2017). The 2017 Deloitte Millennial Survey - Apprehensive millennials: seeking stability and opportunities in an uncertain world.
- Desjardins, R. (2001). The effects of learning on economic and social well-being: A comparative analysis. *Peabody Journal of Education*, 76(3-4), 222-246.
- Desjardins, R., & Schuller, T. (2006, March). Understanding the social outcomes of learning," *Measuring the Effects of Education on Health and Civic Engagement*. Paper presented at OECD/CERI Symposium: Measuring the Social Outcomes of Learning(SOL), Denmark.
- Dick, W., Carey, L., & Carey, J. O. (2014). *The systematic design of instruction* (8th ed.). Boston: Pearson.
- Easterlin, R. (1974). "Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence." in P. A. David and Melvin W. Reder. *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz*. New York: Academic Press, Inc.
- Eurostat. (2012). *European commission Draft AES manual-Part A Annexes*.
- Faure, E. et al. (1972). *Learning to be: The world of education today and tomorrow*. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. UNESCO.
- Finn, D. (2000). From full employment to employability: A new deal for Britain's unemployed?. *International Journal of Manpower*, 21(5), 384-399.
- Foley, J. M., & Kaiser, L. M. R. (2013). Learning transfer and its intentionality in adult and continuing education. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 137, 5-15.

- Gloster, R., Buzzeo, J., Marvell, R., Tassinari, A., Williams, J., Williams, M., Swift, S., & Newton, B. (2015). The contribution of further education and skills to social mobility. BIS Research Paper # 254. Department for Business Innovation & Skills, UK.
- Green, A., Preston, J., & Sabates, R. (2003). Education, equality and social cohesion: a distributional approach. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 33(4), 453-470.
- Hager, P., & Hodkinson, P. (2009). Moving beyond the metaphor of transfer of learning. *British Educational Research Journal*, 35(4), 619-638.
- Horton, P., & Hunt, C. (1976). *Sociology*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Hout, M., Park, H., & Chung, I. (2019). From agrarian to post industrial: Trends in intergenerational social mobility. RC28 Spring conference, International Sociological Association.
- Hout, M., & DiPrete, T. A. (2006). What we have learned: RC28's contributions to knowledge about social stratification. *Research in social stratification and mobility*, 24(1), 1-20.
- IALS. (2000). *Literacy Skills for the Knowledge Society: Further Result form the In International Adult Literacy Survey*. Statistics Canada.
- ILO. (2018). *The impact of technology on the quality and quantity of jobs*. ILO.
- Ilon, L. (2010). From human capital to lifelong learning. *평생교육학연구*, 16(3), 237-259.
- Jackman, M., & Jackman, R. (1973). An interpretation of the relation between objective and subjective social status. *American Sociological Review*, 38(5), 569-582.
- Jackman, M., & Jackman, R. (1983). *Class Awareness in the United States*. Los

- Angeles: Berkeley: University of California Press.
- Jencks, C., Smith, M., Acland, H., Bane, M. J., & Cohen, D. (1972). *Inequality: a reassessment of the effect of family and schooling in America*. New York: Basic Books.
- Kasworm, C. E., & Blowers, S. (1994). *Adult undergraduate students: Patterns of involvement*. Knoxville, TN: College of Education, University of Tennessee.
- Kelly, P. (2012). Migration, Transnationalism and the Spaces of Class Identity. *Philippine Studies: Historical and Ethnographic Viewpoints*, 60(4), 153-86.
- Kelly, S., & Kelly, C. (2009). Subjective social mobility: data from 30 nations. in M. Haller, R. Jowell & T. Smith. (eds). *Charting the globe: the international social survey programme 1984-2009*. London: Routledge.
- Knowles, M. S. (1984). *The adult learner: A neglected species*. Houston, TX: Gulf.
- Lengrand, P. (1970). *An introduction to lifelong education*. Paris: Unesco.
- Lin, N. (2000). Inequality in social capital. *Contemporary sociology*, 29(6), 785-795.
- Malcolm, J., Hodkinson, P., & Colley, H. (2003). *Informality and formality in learning: a report for the Learning and Skills Research Centre*. Learning and Skills Research Centre.
- McMahon, W. (1998). Conceptual framework for the analysis of the social benefits of lifelong learning. *Education Economics*, 6(3), 309-346.
- Merriam, S. B., & Leahy, B. (2005). Learning transfer: A review of the research in adult education and training. *PAACE Journal of Lifelong Learning*, 14, 1-24.
- Mott, V. W. (2006). Is adult education an agent for change or instrument of

- the status quo?. *Global Issues and Adult Education*. San Francisco. JOSSEY-BASS.
- Niemi, J. A. (1972). The meaning of lifelong learning. In proceeding paper presented at the annual conference of Northwest Adult Education Association.
- OECD. (1996). *Lifelong Learning for All*, Paris: OECD.
- OECD. (2011). *Perspectives on global development 2012: social cohesion in a shifting world*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2018). *A broken social elevator? how to promote social mobility*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2019). *The Future of Work: OECD Employment Outlook 2019*. Paris: OECD.
- OECD. (2007). *Understanding the social outcomes of learning*. Paris: OECD.
- Pallas, A. M. (2003). Educational Transitions, Trajectories, and Pathway. In J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (Eds.), *Handbook of the life course*(pp. 165-184). NY: Springer.
- Parsons, T. (1959). *The school class as a social system: Some of its functions in American society*. Cambridge, MA: Harvard Educational Review.
- Patt, A. (2015). *Conceptual Framework for the Estimation of Growth Consequences of a Shift in Task Complexity*. Mimeo.
- Piketty, T. 장경덕 역(2014). *21세기 자본*. 파주: 글항아리.
- Plewis, I., & Preston, J. (2001). *Evaluating the benefits of lifelong learning*(Wider Benefits of Learning Papers: No. 2). London: Institute of Education.
- Preston, J., & Feinstein, L. (2004). *Adult education and attitude change*. Wider Benefits of Learning Research Report No. 11. London: Centre for

- Research on the Wider Benefits of Learning.
- Preston, J., & Green, A. (2003). The Macro-Social Benefits of Education, Training and Skills in Comparative Perspective [Wider Benefits of Learning Research Report No. 9]. Centre for Research on the Wider Benefits of Learning, Institute of Education, University of London: London.
- Puri, M., & Robinson, D. T. (2007). Optimism and economic choice. *Journal of financial economics*, 86(1), 71-99.
- Rabe, H. F. (1951). Education for a long and useful life. *Adult Education Quarterly*, 1(4). 158-159.
- Ray, A. K. (1990). Assessment of learning outcomes in noncredit continuing education and training: A status study. Unpublished doctoral dissertation. North Carolina State University.
- Schuller, T., & Brassett-Grundy, A. (2002). Benefits of lifelong education: Final summary report. London: Centre for Research on Wider Benefit of Learning.
- Schuller, T., Preston, J., Hammond, C., Brassett-Grundy, A., & Bynner, J. (2004). The benefits of learning: The impact of education on health, family life and social capital. Routledge.
- Schutz, A. (1962). *The Problem of Social Reality*, The Hague: Martinus Nijhoff.
- Sewell, W. H., Hauser, R. M. & Featherman, D. L.(1976). *Schooling and Achievement in American Society*. New York: Academic Press.
- Tight, M. (1998). Lifelong learning: Opportunity or compulsion? *British Journal of Educational Studies*, 46(3), 251-263.
- Turner, B. S. (1984). *Capitalism and class in the Middle East: theories of social change and economic development*. Heinemann Educational Publishers.
- Van der Heijde, C. M., and Van der Heijden, B. I. J. M. (2006), "A competence-based and multi-dimensional operationalization and measurement of

- employability,” *Human Resource Management*, 45(3), 449-476.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.
- Vanneman, R., & Cannon, L. W. (1987). *The American perception of class*. Temple University Press.
- Vanneman, R., & Pampel, F. C. (1977). The American perception of class and status. *American Sociological Review*, 422-437.
- Veenhoven, R. (2002). Why Social Policy Needs Subjective Indicators. *Social Indicators Research*, 58(1), 33-46.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wiederhold(2015). *Macroeconomic Growth and Lifelong Learning*. LLLight in Europe.
- Young, J. C. (2013). Understanding transfer as personal change: Concerns, intentions, and resistance. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 137, 71-82.
- Young, M. F. D. (1971). *Knowledge and control: New directions for the sociology of education*. London: Collier Macmillan.

2 웹사이트

- 국가평생교육진흥원(2021). 주요사업. <https://www.nile.or.kr>
- 국립국어원(1990). 표준국어대사전. <https://stdict.korean.go.kr/search/searchResult.do>
- 국회미래연구원(2021. 10. 26.). 취약계층 평생학습 활성화를 위해(성문주), 미래기고: 미래생각.

[https://nafi.re.kr/new/think.do?mode=view&articleNo=2831&article.offset=0
&articleLimit=10](https://nafi.re.kr/new/think.do?mode=view&articleNo=2831&article.offset=0&articleLimit=10)

통계청(2021). 가계금융·복지조사. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1HDLF05&checkFlag=N

통계청(2021). 가계금융복지조사(2012-2017년). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1HDBD03&conn_path=I3

통계청(2021). 가계금융복지조사(2017년 이후) https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1HDAD03&conn_path=I3

통계청(2021). 사회조사. 계층의식(19세 이상 가구주) https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSSP231R&conn_path=I3

통계청(2021). 사회조사. 다음세대 계층이동(19세 이상 인구). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSSP244R&conn_path=I2

통계청(2021). 사회조사. 본인세대 계층이동(19세 이상 인구). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSSP242R&conn_path=I2

통계청(2021). 사회통합실태조사. 개인의 노력을 통한 사회·경제적 지위 상승 가능성(자녀). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=417&tblId=DT_417001_0009&conn_path=I2

통계청(2021). OECD 주요국의 지니계수(처분가능소득기준). http://index.go.kr/smart/refer.do?stts_cd=422502&idx_cd=4225&clas_cd=&period=Y&periodS=2018&periodE=2018&clas_div=&idx_clas_cd=7&m=1

OECD(2019). Survey of Adult Skills (PIAAC) 원자료. <http://www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/#d.en.408927>

Abstract

Lifelong Learning Experience and Social Mobility of Underprivileged Groups of Labor Market

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

The rapid changes in the labor market caused by technology advancement are expected to have a great impact on underprivileged workers who are not highly educated or skilled. For this reason, lifelong learning is necessary for those workers to continuously develop their knowledge and skills in order to deal with changes in the future labor market and improve the social mobility of their social class.

The purpose of this study was to understand how and why the lifelong learning experiences of the underprivileged in the labor market have had an influence, or not, on their social mobility. This study specifically explored the motivations of the underprivileged to participate in lifelong learning programs, as well as their perceptions of opportunities and access to the programs. This study further explored how the underprivileged perceive the effects of lifelong learning in terms of changes in human, psychological, and social capital, and how those effects contribute to improving their social mobility.

To accomplish the purpose, this study conducted five focus group interviews with 19 workers and one-to-one interviews with seven workers from underprivileged groups in the labor market. The results of this study showed that the underprivileged who participated in lifelong learning programs have, to some extent, experienced changes in human, psychological, and social capital, and those changes contributed to entering labor market or promoting their employability. However, the effectiveness of lifelong learning programs on social mobility was shown to vary according to the social contexts in which the workers were placed, the types of learning programs and curricula offered,

and the workers' motivations to learn and overall learning strategies.

This study provides implications for lifelong learning policies that are aimed toward underprivileged workers. Various strategies need to be planned and implemented to improve underprivileged workers' physical and psychological access to lifelong learning in formal and non-formal educational contexts. As positive experiences in lifelong learning can lead to continuous efforts to learn, comprehensive learning supports need to be provided for underprivileged workers, so that they can experience changes in their work and lives as a result of their participation in lifelong learning. Also, policies need to be established and implemented to integrate lifelong learning and career development programs for disadvantaged workers. In addition, certification systems and recognition of prior learning needs to be advanced and sophisticated in a way to be highly reliable and easily utilized in the labor market and formal education system.

부록

1. 전문가 FGI 개요
2. 전문가 FGI 결과

본 연구에서는 노동시장 취약계층 근로자들의 인터뷰 자료를 분석한 결과를 바탕으로 향후 평생학습 관련 정책의 방향성 및 정책 요구에 대한 의견을 수렴하고자 직업능력개발, 고용정책, 평생교육 분야 전문가를 대상으로 포커스그룹인터뷰(FGI)를 실시하였다.

1 전문가 FGI 개요

평생학습 정책 관련 전문가 FGI는 다양한 관점을 포함할 수 있도록 현장 전문가, 학계 연구자(대학교수), 정책 연구자를 포함하여 대상자를 선정하였다. 총 6명의 직업능력개발, 고용정책, 평생교육 분야 전문가를 대상으로 코로나19 상황을 고려하여 비대면(ZOOM)으로 논의를 진행하였다. 인터뷰 질문은 크게 평생학습 프로그램 및 정책의 성과, 평생학습 프로그램의 접근성, 질적 수준, 사회적 계층이동성과의 관련성, 마지막으로 미래 변화와 관련된 정책 이슈 측면으로 구성되었다.

[표 A-1] 전문가 FGI 참여자 정보

구분	이름	소속	직위
1	전문가 (가)	A 연구기관	연구위원
2	전문가 (나)	B 대학교	교수
3	전문가 (다)	C 직업전문학교	기관장(교장)
4	전문가 (라)	D 연구기관	선임연구위원
5	전문가 (마)	E 대학교	교수
6	전문가 (바)	F 대학교	교수

2 전문가 FGI 결과

전문가 FGI 분석 결과는 1) 평생학습 프로그램 및 관련 정책 현황 및 성과(집단별), 2) 평생학습 프로그램 참여 기회 및 접근성 이슈, 3) 취약계층의 평생학습과 사회적 계층이동 이슈 및 제언, 그리고 4) 4차 산업혁명 등 산업 환경 변화와 관련한 정책 이슈로 나누어 분석하였다. 아래에서는 인터뷰 분석 결과와 함께 전문가들의 의견에 담긴 의미를 상세히 전달하기 위해 직접인용을 함께 제시하였다.

가. 평생학습 프로그램 및 관련 정책 현황 및 성과(집단별)

평생학습 프로그램 및 정책 관련 성과에 대한 전문가들의 평가는 전체적으로 과거에 비해 취약계층의 직업훈련 기회가 증가하였기 때문에 긍정적으로 평가할 수 있지만, 청년·경력단절 여성·중소기업 재직자 등 계층별·대상별 평생교육 현황을 더욱 상세히 들여다보면 현재 고민하고 개선해야 할 문제점이 여전히 많이 있음을 지적하였다.

과거에는 노동시장 취약계층의 직업훈련 기회가 적었으나, 최근 들어 기회가 많아짐. 취업률이 나 재취업률도 높아짐. 특히 고교 졸업 이하의 학습자들에게 기회가 많이 주어짐. NCS의 도입으로 기술만 있으면 취업할 수 있게 도움을 줌. 어느 정도 개인 차이는 있을 수 있으나, 경력단절의 경우도 훈련 효과가 상당히 높은 편으로 판단됨. <전문가 (다)>

현재는 상당히 많은 프로그램들이 청년 중심임. 청년층은 국가의 일·학습 병행제 등으로 초기 취업 이후, 본인의 의지나 어떤 여러 가지 프로그램에 의해서 대학으로도 진입할 수 있는 노동시장의 계층이동이 가능한 편임. 하지만 청년층의 선호는 다른 경향이 있어, 청년층이 원하는 그러한 일자리가 제대로 공급되고 있는지도 자세히 들여다봐야 하는 상황임. <전문가 (가)>

코로나 팬데믹과 4차 산업혁명으로 인해 산업이 급격히 바뀌고 있는 상황에서 중소기업 재직자들의 숙련은 매우 중요한 이슈임. 중소기업에 대한 정책적 지원과 경로 설계 등에 대한 다양한 고민이 필요함. <전문가 (마)>

경력단절 여성의 경우 20~30, 40~50, 50~60대의 니즈가 다름. 이를 잘 파악하여 심리상담 프로그램의 고도화, 활성화가 이루어져야 함. <전문가 (가)>

나. 평생학습 프로그램 참여 기회 및 접근성 관련 이슈

취약계층의 평생학습 프로그램 참여 기회 및 접근성에 대해서는 현재 정부와 기관이 '임박한 고용'을 위해서만 정책과 지원을 쏟고 있으나, 노동시장의 장기적 안정성과 취약계층의 계층 상승을 위해서는 장기적 관점에서의 경력개발 지원 및 역량개발 교육이 필요함을 지적하였다. 또한 취약계층의 평생학습 접근성을 저해하는 직접적 요인(시간, 비용, 접근성)을 제거하기 위한 강력한 제도가 마련될 필요가 있으며, 교육 참여가 확실한 계층 상승을 보장해 줄 수 있다는 신뢰와 구체적 정보를 제공하여 취약계층이 보다 적극적으로 학습에 참여할 수 있도록 유인하는 것이 필요함을 제안하였다.

현재는 취업이 임박한 구직자만을 대상으로 상담-진단-교육-취업 연계가 제공되고 있음. 내가 몇 년 후에 노동시장에 복귀해야겠다든지 계획이 불투명한 경우에는 제대로 된 상담 및 교육을 받을 수가 없음. 이는 고용부가 고용지원센터를 평가할 때 상담 실적이 아니라 취업 실적을 보기 때문임. 그러나 임박한 고용이 아니더라도 장기적으로 미래를 준비할 수 있도록, 바로 지금 노동 시장 복귀를 준비하지 않더라도 장기적으로 준비를 할 수 있도록 경력 계획 및 준비를 위한 상담은 제공되어야 함. <전문가 (바)>

훈련 참여 기간 동안의 생계(경제적), 물리적 접근성, 시간 문제가 가장 큰 어려움이라고 보임. 한 사람이 평생학습·직업훈련에 참여할 것인가에 비용편익(cost benefit)을 계산할 수밖에 없음. 비용 및 효과를 예측하고 판단할 수 있는 훈련에 대한 구체적인 정보 제공을 강화하고, 상담을 통해서 특정 훈련기관에서 어떤 훈련과정을 거치면 아마도 어느 정도의 기대수익이 있을 것 같다는 것을 알려주는 것이 필요. <전문가 (라)>

개인 차원의 경력개발 로드맵을 제시하고, 생애 설계까지 도와주는 프로그램 등이 필요한데, 지금은 제도가 한정적이라 현장에서는 아쉬움을 느낌. 과거 직업훈련기관에서 중장년, 경력단절 여성 특화반을 운영한 경험에 비추어 보면, 특수 대상의 특화된 프로그램은 효과가 있을 것으로 보임. <전문가 (다)>

다. 취약계층의 평생학습과 사회적 계층이동 관련 이슈 및 제언

전문가들은 취약계층의 평생학습을 통한 사회적 계층이동성을 제고하기 위해서는 취약계층을 위한 지원과 정책이 자립과 성장을 도울 수 있는 방향으로 전환될 필요가 있음을 지적하였다. 단기 교육과정을 통해 계층이동을 기대하는 것에는 한계가 있으며, 장기 과정을 통해 숙련 기술 및 신기술 직무에 도전할 수 있도록 학습 기간 동안 생계 보장을 확실히 해 주는 것도 중요함을 강조하였다. 더불어 이러한 평생학습의 노력은 경직된 노동시장 유연화를 위한 노력이 함께 이루어질 때 평생학습을 통한 취약계층의 사회적 계층이동이 이루어질 수 있다는 점도 언급하였다.

만약 회사에서 모든 구성원에게 똑같이 학습의 기회를 제공한다고 하더라도 사람에 따라 학습량의 격차가 크게 남. 이러한 격차는 취약계층의 경우에는 더욱 심할 것이라 생각함. 취약계층이 절대적인 학습의 양을 늘릴 수 있는 방안을 생각해 볼 필요가 있음. 취약계층이 관심을 갖고 참여할 수 있게 하는 방안과 정책적인 기제 등을 고민해야 함. <전문가 (가)>

취약계층 대상의 지원이 무조건 생계지원금보다는 개인의 자립 및 성장을 도울 수 있는 교육훈련이나 학습에 대한 부분을 추가하는 방향으로 정책이 개선되어야 계층이동에 도움이 될 것임. <전문가 (마)>

교육훈련 프로그램 참여에 대한 간접비용 지원이 굉장히 취약함. 국민취업지원제나 이런 것을 해도 50만~60만 원 정도 지원해 주는 것이고, 임금 상승의 효과가 얼마나 될지 불투명한 가운데 훈련 생계비 대부분을 적극적으로 활용하기 어려움. '훈련 이후에 실질적인 근로조건 개선이 어느 정도 이루어지고, 훈련받는 동안에 필요한 지원을 확실히 해 준다.'라는 것이 정확하게 근로자들에게 전달되어야 함. <전문가 (바)>

지원과 관련하여 실질적으로 취약계층들에게 어떤 지원을 해 줬을 때 조금 더 학습의 동인이 되는지를 따져 보는 것이 필요. 개별 고려 없이 정책을 일괄 적용하려는 부분에서 여러 한계가 발생함. 예를 들어 사회적 취약계층 중에서는 취업을 하게 되면 기존의 기초생계비 지원 및 최저생활 지원(건강보험 등)이 중단되어 교육은 받지만 취업하지 않는 경우가 더러 있음. 취업을 하더라도 최소 지원은 유지하여 노동시장에 적응할 수 있는 기간이 필요함. <전문가 (다)>

라. 4차 산업혁명 등 산업 환경 변화와 관련한 정책 이슈

향후 미래 변화와 관련하여 평생학습 지원 정책과 제도는 전 생애적이고 중장기적 접근이 필요함이 강조되었으며, 학습휴가제, 학습계좌제 등 경력개발을 위한 다양한 제도들이 검토되고 실행될 필요가 있음이 논의되었다. 또한 학교교육과 직업훈련의 경계를 무너뜨리고 고용노동부 및 교육부 등 중앙정부 부처 간의 긴밀한 협력과 네트워크, 통합적인 정책이 향후 취약계층 근로자들의 계층이동 가능성을 높이는 데 중요함을 언급하였다.

경력 주기가 짧고 빠르게 변화하는 사회에서는 평생학습의 전 생애적, 중장기적 접근은 특히 취약계층에게 더 필요한 부분임. 경력 모자이크 접근 관점에서 근로자들이 경력을 모자이크 식으로 어떻게 구성하고 관리해야 하는지에 대한 연구와 정책적인 새로운 시도가 필요함. 학습휴가제, 학습계좌제 등 경력 모자이크 지원 방안의 실질적 적용이 필요하며, 특히 취약계층에 대해서는 거의 작동되지 않기 때문에 강화해서 접근할 수 있는 방안을 찾는 것 필요. <전문가 (나)>

4차 산업혁명 시대에 취약계층을 대상으로 한 유의미한 계층이동이 발생하기 위해서는 고용노동부와 교육부의 긴밀한 협력과 제도적 융합이 더욱 요구됨. 예를 들어 신기술과 관련하여, 대학이나 외국에 있는 교육기관에서 가르치는 것들이 필요할 수 있는데, 중소기업에 기술자나 기능인들이 학습휴가의 혜택을 받아서 2년제나 4년제 대학 혹은 카이스트에서 새로운 기술을 배워서 기업에 돌아오는 이런 사례들이 생겨야 함. 이를 위해서는 고용노동부와 교육부가 보다 협력적으로 정책을 수립하고 이행할 필요가 있음. <전문가 (라)>

노동시장 취약계층의 평생학습과 사회적 이동성 연구

인 쇄 2021년 12월 27일
발 행 2021년 12월 31일
발 행 인 김 현 곤
발 행 처 국회미래연구원
주 소 서울시 영등포구 의사당대로 1
국회의원회관 2층 222호
전 화 02)786-2190
팩 스 02)786-3977
홈페이지 www.nafi.re.kr
인 쇄 처 명문인쇄공사(02-2079-9200)

©2021 국회미래연구원

ISBN 979-11-90858-58-8 (93300)

내일을 여는 국민의 국회



국회미래연구원
NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE