

勞 動 經 濟 論 集
 第29卷(2), 2006. 8, pp. 171 ~ 199
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

직업능력개발훈련교사의 임금결정요인

성지미* · 윤석천**

직업능력개발훈련교사의 전문성 확보와 직업안정성 향상을 위해 상위 등급 자격증의 취득을 권장하고 있지만 현장에서의 호응은 저조한 것으로 평가되고 있다. 본 연구는 직업훈련교사로 근무하고 있는 300명을 대상으로 근로시간 및 임금과 이에 대한 만족도를 파악하였고, 상위 등급 자격소지가 임금결정에 미치는 영향력을 분석하였다. 임금결정에 영향을 미치는 요인은 남성, 연령, 대학원 졸업, 총근속기간, 총근로시간, 현재 근무처, 정규직 여부와 함께 자격 등급인 것으로 분석되었다. 본 연구 결과는 직업훈련교사 일자리 개선방안을 위한 기초자료로 이용될 것으로 기대한다.

— 주제어 : 직업능력개발훈련교사, 임금결정요인, 자격등급효과

I. 서 론

고용창출을 위한 직업능력개발 및 향상은 우리 사회의 중요한 관심거리로 대두되었지만 직업능력개발훈련교사에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 1967년 직업훈련법 제정으로 시작된 직업능력개발훈련교사 자격에 관한 제도는 여러 차례 변경되었다. 그러나 직업능력개발훈련교사에 대한 연구는 다양하게 이루어지기보다는 주로 교사양성 프로그램의 개발 및 개선을 위해 교육과정 및 교육내용을 평가하거나 타당성을 논의하는 것에 초점

* 한국기술교육대학교 산업경영학부 조교수(jsung13@kut.ac.kr)

** 한국기술교육대학교 산업경영학부 교수(yseparis@kut.ac.kr)

을 두었다.

직업훈련교사에 대한 선행연구들은 자격제도와 관련하여 자격증 소지자들의 전문성 부족과 직업안정성을 문제로 지적하였고, 이를 개선하고 직업훈련교사의 위상을 재정립하기 위한 방안으로 연수과정과 향상과정이 시행되고 있다. 연수과정은 훈련교사의 전문성 제고, 교육현장 전문성 개선, 산업현장성 향상을 위해 마련되었지만 현장 직업훈련교사의 참여도가 낮아 효율적인 방안이 되지 못하는 것으로 평가되고 있다. 향상훈련은 상위 자격 취득을 위해 마련되어 있지만 실제 현장에서는 상위 등급 자격증의 취득이 임금에 반영되지 않아 인센티브 시스템이 효과적으로 작동하지 않는 것으로 평가되고 있다 (신명훈·김민환, 1985; 오영훈 등, 1994; 오영훈, 1996; 오영훈 등, 2000).

직업능력개발훈련교사 자격제도 개선방안에 관한 최근의 연구에서는 실무적인 교육훈련을 대신하여 자격증이나 학력에 기초하여 자격조건을 규정하고 있는 부분이 검토되어야 한다고 지적되었다(김준수 등, 2005). 자격증 소지 여부와 학력에 근거하여 자격 등급을 규정하는 제도에 의해 직업능력개발훈련교사의 학력은 높아졌지만 현장성으로 대표되는 전문성이 부족하다는 점이 문제이다. 따라서 현재 논의되고 있는 직업훈련교사의 문제점은 상위 등급에 대한 평가방법 및 상위 등급 취득을 유도하는 유인책의 부재라고 압축할 수 있다.

선행연구들은 향상훈련에의 참여와 상위 자격의 취득은 교사 일자리의 전문성을 확보한다는 측면에서 중요하다는 점에 동의하고 있다. 그러나 현장에서는 일부 기관을 제외하고는 상위 등급에 대한 고려가 거의 없는 상황이라는 견해가 우세한 실정이다. 또한 기관에 대한 평가, 인가 및 훈련비용의 정산 과정에서 상위 등급 소지자의 비율이 고려되지 않고 있다는 점도 현실이다. 기관에 대한 재정 지원에서는 상위 등급자의 비율에 대한 고려가 비용계산 단계에서 배제되어 있고 이로 인해 개별 기관에서는 자격소지자가 상위 등급 취득을 위해 교육프로그램에 참여하여도 등급에 따른 혜택을 주지 않고 있다. 이러한 상황으로 인해 실제로는 자격증의 등급에 따라 임금이 달라지는 것이 아니라 자격증 등급을 고려하는 일부 기관만이 등급에 따라 임금이 차이를 가져오기 때문에 임금은 근무처에 따라 달라지는 것으로 평가하고 있다. 이러한 견해는 현장 관찰에 근거하였다는 점에서 학문적인 검증이 필요하며 실태조사에 근거한 연구 결과의 경우에도 몇몇 기관만을 대상으로 하였다는 점에서 일반화하기에는 한계가 있다.

몇몇 훈련기관의 직업훈련교사를 표본으로 하는 실증분석 결과의 한계점을 극복하기 위해 자격증 소지자를 대상으로 하여 훈련교사의 임금과 자격 등급간의 관계를 분석하

는 연구가 필요하다. 왜냐하면 근무처를 통해 표본을 선택하기보다는 자격증 소지자를 대상으로 표본을 구성하여야 등급이 그 자체로 임금에 영향을 미치는지 또는 특정 근무처를 통해 임금에 영향을 미치는지를 분석할 수 있기 때문이다. 그러나 자격증 소지자를 표본으로 선정하는 자료의 이용에는 몇 가지 어려움이 따른다. 표본을 전국 규모로 수집하고 있는 자료에서는 직업훈련교사인 표본의 수가 너무 작아 직업훈련교사만을 분석하기에는 적합하지 않다. 행정적인 통계자료에서는 자격증 소지자 전수에 대한 정보를 얻을 수 있지만 자격증 취득 이후의 고용 상태와 인적 특성에 대한 자료를 함께 얻을 수 없어 직업훈련교사의 노동시장과 관련된 실증분석을 하기에 어려움이 있다.

본 연구는 몇몇 직업훈련기관의 교사를 조사 표본으로 한 선행연구 및 현장 관찰에 의해 견해를 밝힌 연구와는 달리 자격증 소지자를 대상으로 자격증 소지자의 임금 및 노동시장 관련 특성을 살펴보고자 하였다. 따라서 기존에 제시되어 있는 몇 가지 점들, 즉 상위 자격 소지에 따라 임금이 달라지는 것이 아니라 근무처에 따라 특정 훈련기관에서만 상위 등급의 취득이 임금에 반영되고 있다는 것, 교사들의 전문성 부족은 낮은 임금수준이 한 요인이라는 점, 그리고 이와 관련하여 교사직종에 대한 만족 수준이 낮은지, 근로조건 개선에 대한 요구가 제시되고 있는데 근로조건은 어떤지에 대해 살펴보고자 하였다.

구체적으로 본 연구는 임금의 결정요인을 분석하고자 하였고 특히 상위 등급이 임금에 영향을 미치는지를 살펴보고자 하였다. 또한 임금에 대한 만족 수준을 살펴보고 이에 대한 해석을 시도하고자 하였다. 직업훈련교사 일자리에 대한 만족 수준이 낮은 것이 임금수준에 기인한 것인지, 임금수준이 낮음에도 불구하고 일자리를 지속하는 것은 다른 노동시장과 비교할 때 현재의 임금수준이 교사 개인의 능력과 기술을 고려할 때 적합하다고 판단하기 때문인지 또는 탈출 능력이 없기 때문인지에 관심을 가졌다.

본 연구는 실증분석을 위해 직업훈련교사를 표본으로 하지 않고 자격증 소지자를 표본으로 선정하였다. 자격증 소지자를 대상으로 하는 경우 현재 직업훈련교사인 사람과 현재 직업훈련교사가 아니고 다른 직종에 종사하는 자격증 소지자가 포함된다. 연구자들은 이러한 표본을 통해 두 가지 부차적인 효과를 기대하였다. 첫째, 자격소지자의 자격취득 이후 일자리 관련 특성을 파악할 수 있기 때문에 자격증의 효과를 간접적으로 판단할 수 있다. 또한 교사의 일자리 관련 현황 및 만족 수준에 대한 결과의 해석에서 비슷한 능력과 기술을 가지고 다른 일자리에 종사하는 자격소지자들이 비교집단으로서 판단의 근거로 이용될 수 있다.

직업훈련교사 자격소지자에 관한 연구는 몇 가지 한계점을 갖고 있다. 현재 노동부

관련 부처는 자격증의 발급(재발급)시에 자격소지자의 자격분야, 자격직종, 자격취득일, 자격등급 및 자격면허에 관한 정보를 수집하고 있으며 이후 자격증 소지자에 대한 사후 관리는 이루어지고 있지 않아 일자리와 관련된 자격소지자의 고용상의 변화에 대한 파악이 이루어지지 않고 있다. 직업훈련교사에 대한 연구에서 파악되어야 하는 점과 이유는 다음과 같다. 첫째, 정보수집이 발급 시점에서 이루어지고 있기 때문에 고용상태 및 고용상의 변화에 대한 파악이 어렵다는 점이다. 특히 자격증을 가지고 있지만 현재 직업능력개발훈련교사로 재직하고 있는지에 대한 파악이 충분하게 검토되지 않아 자격증의 효과 또는 직업의 안정성에 대한 분석이 어렵다. 둘째, 직업의 전문성과 안정성에 대한 논의를 위해 일자리의 대표적인 특성인 근로시간과 임금이 파악되어야 하는데 현재 직업능력개발훈련교사의 근로시간 및 임금에 대한 파악은 일부 기관의 교사 또는 대표성이 문제점으로 지적될 수 있는 적은 표본을 대상으로 하였다는 점이다. 셋째, 직업능력 프로그램 운영을 위해 교사의 수급실태에 대한 파악이 우선되어야 한다. 이는 앞으로의 직업능력개발훈련교사의 양성 및 재교육에 대한 계획을 설정하는 데 필요하다.

본 연구는 직업능력개발훈련교사의 임금결정요인을 분석하여 직업능력개발훈련교사 자격 및 일자리에 대해 평가하고 정책 설정을 위한 기초연구 자료를 제시하는 것이 목적이다. 이는 전문성 부족으로 압축되고 있는 직업능력개발훈련교사의 문제점에 대해 보다 명확한 개선방안을 제시할 수 있을 것으로 기대한다. 본 조사연구가 기여하는 점은 첫째, 직업훈련교사 자격소지자를 대상으로 현재의 고용상태에 대해 파악한다는 점, 둘째, 자격소지자의 근로시간 및 임금, 그리고 일자리에 대한 만족 수준 등 일자리와 관련된 사항에 대해 분석하였다는 점이다.

II. 직업훈련교사 자격제도의 운영 및 선행연구

1. 직업훈련교사 자격관련 제도

1967년 직업훈련법 제정으로 시작된 직업능력개발훈련교사 자격제도는 여러 차례 자격 기준이 변화되었는데 1999년부터 시행되고 있는 「근로자직업훈련촉진법」에 따라 3등급으로 구분되던 집체훈련교사와 현장훈련교사를 통폐합하여 일원화하였고 교사에 대한

명칭도 「직업능력개발훈련교사」로 바꾸었다. 또한 훈련교사 면허제도를 자격제도로 개편하였고 직업능력개발훈련교사를 3등급제로 하여 자격 기준이 설정되었다(부록 Box 1 참조). 직업능력개발훈련의 훈련 기준을 '기준훈련'과 '그 외의 직업능력개발훈련'으로 구분하였고, 전자에 해당하는 경우에 대하여만 훈련교사의 자격요건을 규정하고 후자의 경우에는 해당 분야의 전문지식이 있는 자로 규정하였다(부록 Box 2 참조). 이에 따라 특히 후자 부분과 관련하여 교사의 범위와 전문성에 대한 논란이 시작되었다고 하겠다.

직업능력개발훈련교사의 훈련과정은 양성훈련, 교직훈련, 향상훈련의 세 형태로 되어 있다. 1991년 고등교육법에 의해 이론과 실기 지도를 함께 할 수 있는 훈련교사의 양성을 위해 양성훈련은 한국기술교육대학교에 4년제 정규과정을 설립하여 해당 전공과 관련된 산업기사 이상의 국가기술자격증을 취득한 경우에 3급 자격을 주게 된다. 향상훈련의 경우는 현재 자격증을 소지하고 있는 기사자격 소지자를 대상으로 상위 등급을 취득하고자 하는 경우에 1주 이상으로 규정되어 있는 훈련프로그램에 참가하도록 되어 있다.

2. 선행연구

직업능력개발훈련교사에 관한 연구는 교직과정에 대해 평가하고 개선방안을 연구한 논문(임세영 등, 2003; 김광선 등, 1995)과 훈련교사에 대한 연구로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 직업훈련교사에 관한 최근의 연구를 중심으로 직업훈련교사의 특성에 대해 살펴보았다. 오영훈의 1997년 연구와 오영훈 등의 2000년 연구의 공통점은 훈련기관에서 교사로 재직 중인 직업훈련교사를 대상으로 분석을 하였다는 점이다. 설문지는 기관을 통해 개인에게 전달되었기 때문에 기관별 분포도 고려되었다. 그러나 기관에 속해 있지 않은 자격소지자에 대한 표본할당 및 조사는 이루어지지 않은 한계점을 가지고 있다.

두 연구에서 특징적인 점은 학력수준인데 대학교 졸업과 대학원 졸업의 비중이 상당히 높게 나타나고 이는 최근에 더욱 강화된 경향을 보인다는 점이다. 1997년 조사에서 대졸은 38.5%, 대학원졸은 24.5%로 대졸 이상의 학력을 소지한 경우가 63.1%였는데 2000년 조사에서는 대졸자가 45.3%, 대학원 졸업자가 31.1%로 대졸 이상의 학력을 소지한 경우가 전체의 76.4%를 차지한다. 일자리 관련 특성을 살펴보면 평균 근속기간은 9년을 상회하고(1997년 9.2년, 2000년 9.9년), 공단 훈련기관 교사의 경우 근속기간이 평균에 비해 약간 더 긴 것으로 나타난다.

면허 등급 중 2등급 소지자의 비율이 가장 낮은 것으로 파악되고, 1등급과 3등급의 비

율이 1997년 조사에서는 각각 39.1%, 41.8%로 파악되었고 2000년 조사에서는 각각 44.0%, 33.5%로 파악되었다. 두 조사 분석의 표본이 동일하지 않다는 점이 제약점이기는 하지만 3등급의 비율은 줄고 1등급의 비율이 상대적으로 높아진 것으로 나타난다. 반면에 향상훈련 이수에 따른 혜택이 있다고 응답한 교사는 전체 집단에서는 절반(54.4%) 정도인데 공단 훈련기관의 경우 대부분(90.4%)이 혜택이 있다고 응답하였다. 향상훈련 이수에 따른 혜택이 없기 때문에 향상훈련에 참가하지 않는다는 응답은 향상훈련 불참 이유의 1/3을 차지하고 특히 사내훈련원이나 민간훈련원 종사자에서 이러한 응답이 높은 것으로 나타나 교사자격의 효과는 일부 근무처에서 나타나고 있음을 보여준다고 결론내리고 있다. 이러한 결과에 따라 일부 훈련기관을 제외하고는 대부분의 경우 상위 자격 취득에 대한 혜택이 주어지지 않기 때문에 자격 기준상의 등급은 효과가 없는 것이기 때문에 교사자격 등급을 단일화하는 개선안도 제시되었다. 또한 이러한 연구들은 자격조건으로 인해 실기 능력이 부족한 교사들이 훈련프로그램에 참가하지 않아 실기 능력이 향상되지 않고 있음을 분석하였고 이에 대한 개선방안을 제시하였다.

그러나 선행연구에서는 자격 등급의 효과를 혜택 여부가 있는지의 변수를 통해 확인하려 하였고 임금을 통해 반영되고 있는지를 분석하지는 않았다. 직업능력개발훈련교사의 임금에 대한 정보는 전국 단위의 임금에 대한 조사자료에서 얻을 수 있지만 표본의 수가 적은 것이 직업훈련교사만을 대상으로 연구하고자 하는 연구에서는 문제점으로 대두된다. 그러나 직업훈련교사를 대상으로 임금 및 노동시장에서의 고용상태에 대해 조사한 연구는 국내에서 이루어지지 못하였다. 이러한 상황은 국내 연구의 제한점만은 아니다. 외국의 경우에도 직업훈련교사를 대상으로 하는 임금결정식에 대한 연구는 찾아보기 어렵기 때문이다.

Ⅲ. 직업훈련교사 자격소지자의 노동시장 현황

1. 표본

본 연구는 직업훈련교사 자격소지자를 대상으로 일자리 특성을 살펴보고 자격증의 효과와 일자리에 대한 만족도를 분석하기 위해 1977년부터 2004년 사이에 직업훈련교사

자격을 취득한 34,414명을 모집단으로 하여 표본을 선정하였다. 모집단에서 얻을 수 있는 자료는 직업능력개발훈련교사 자격증 취득 시 행정자료로 제출하는 정보로서 자격취득일, 자격분야, 자격직종, 자격등급, 자격면허, 연락처였고, 개인적인 특성에 관한 정보는 얻을 수 없었다. 따라서 본 연구는 표본 선정에 있어서 모집단의 인구·통계학적 특성까지 고려하여 표본을 할당하여 선정하는 작업을 할 수 없는 제한점을 갖게 되었다.

본 연구는 표본 선정을 위해 두 가지 사항을 고려하였는데 첫째는 자격증 소지자로 현재 직업훈련교사로 근무하는 집단과 자격증 소지자이지만 현재 직업훈련교사가 아닌 집단으로 표본을 구분하였다. 이는 본 연구는 교사집단에 대한 분석을 목적으로 하고 있지만 교사가 아닌 자격소지자를 준거집단으로 하여 두 집단의 일자리 특성 및 교사 일자리에 관한 만족도를 비교하여 보고 교사 일자리에 관한 평가의 기준을 마련하기 위함이다. 둘째는 자격증을 획득한 시기가 1977년부터 2004년까지로 다양하였기 때문에 교직과정이 한국기술교육대학교에 이관되는 시점인 1998년 9월을 기점으로 하여 표본이 분산되어 선정되도록 고려하였다.

앞에서 언급된 두 가지 사항을 기준으로 하여 총 400명을 표본으로 선정하였다. 일자리 특성과 관련하여 300명은 현재 직업능력개발훈련교사로 재직 중인 자, 100명은 자격증은 가지고 있지만 현재 직업능력개발훈련교사가 아닌 다른 직종에 종사하고 있는 사람으로 선정하였다. 표본의 특성을 고려하여 자격증을 획득한 시점이 1998년 9월 이전인 자격증 소지자 200명, 이후에 자격증을 취득한 자 200명으로 선정하였다. 따라서 조사표본 총 400명 중 1998년 9월 이전에 자격을 획득하고 교사로 재직 중인 150명, 동기간에 자격을 획득하고 다른 일자리를 갖고 있는 50명, 1998년 9월 이후에 자격을 획득하고 교사로 재직 중인 150명, 동기간에 자격을 획득하고 다른 일자리를 갖고 있는 50명이 표본으로 선정되었다. 표본에 대한 응답조사는 전화면접을 통해 이루어졌고 전화로 면접이 가능한 자격소지자가 표본으로 선정되었다.

2. 표본의 일반적인 특성

가. 성별·연령별·학력별 특성

<표 1> 에는 직업훈련교사로 재직 중인 집단과 자격증을 소지하고 있지만 다른 직종에 종사하는 집단에 따라 표본의 성별·연령별·학력별 특성이 제시되어 있다.

직업훈련교사 집단의 경우 남성비율은 65.3%로 여성에 비해 2배 정도이고 연령은 40

〈표 1〉 직업훈련교사 자격소지자의 일반적인 특성

(단위 : %)

		직훈교사(300명)	비직훈교사 (100명)
성 별	남자	65.3	68.0
	여자	34.7	32.0
연 령	20대	4.3	3.0
	30대	27.7	43.0
	40대	45.0	38.0
	50대	21.0	11.0
	60대	2.0	5.0
학 력	고등학교 졸업	7.3	10.0
	초대(전문) 졸업	4.3	7.0
	기능대학	2.7	5.0
	인천기능대학	3.3	2.0
	대학교 졸업	45.7	45.0
	한국기술교육대학교	5.0	9.0
	대학원 졸업	29.3	20.0
	기타	2.3	2.0

대가 가장 많아 45.0%를 차지한다. 20대의 비율은 5%대를 넘지 못하지만 30대는 27.7%, 50대 21.0%로 50대에 비해 30대가 약간 많은 편이다. 연령 평균은 교사집단의 경우 43.2세였고 교사가 아닌 집단의 경우 41.4세였다. 학력은 일반대학 졸업자(한국기술교육대학교 포함) 50.7%, 대학원 졸업자 29.3%로 대졸 이상의 학력을 가진 고학력자가 상당히 많은 것으로 파악된다.

현재 다른 직종에 종사하는 기자격소지자 집단의 경우 성별·연령별·학력별에서 직업훈련교사로 재직 중인 집단과 비슷한 유형을 보이는데 교사 집단에 비해 남성의 비율이 약간 더 많고 대학원 졸업자의 비율은 약간 낮은 것이 특징이다. 가장 두드러진 특징은 30대의 비중이 43%로 가장 높고 40대와 50대는 각각 38%와 11%로 낮다는 점이다.

나. 자격 관련 특성

〈표 2〉에는 교사 집단과 비교사 집단의 특성이 자격취득연도, 교사 자격등급, 국가자격 소지 여부 및 자격종 종류, 그리고 자격직종별로 제시되어 있다.

〈표 2〉 직업훈련교사 자격소지자의 자격관련 특성

(단위 : %)

변수	분류	직훈교사 (300명)	비직훈 교사 (100명)	변수	분류	직훈교사 (300명)	비직훈 교사 (100명)
자격 취득 년도	1990년 이전	11.3	22.0	자격 직종	기계	24.3	24.0
	1990~94년	21.3	12.0		금속	2.7	3.0
	1995~99년	23.3	19.0		화공 및 요업	1.3	0.0
	2000년 이후	44.0	47.0		전기	5.7	5.0
교사 자격 등급	1급	22.7	6.0		전자	9.7	14.0
	2급	24.3	31.0		통신	2.3	
	3급	53.0	63.0		정보처리	8.3	11.0
국가 자격 중소지	예	92	87.0		조선	0.0	1.0
	아니오	8.0	10.0		항공	0.7	0.0
	개설되지 않음	3.0	0.0		토목	0.3	0.0
자격증	기술사	2.1	2.3		건축	4.3	4.0
	기능장	10.3	10.7		섬유	5.7	6.0
	기사	19.1	16.0		광산	0.3	0.0
	산업기사	10.5	11.5		공예	0.7	1.0
	기능사	17.9	17.6		산업응용	4.3	2.0
	기타국가자격증	19.1	22.1		서비스	20.0	16.0
	민간단체자격증	9.0	8.4		사무관리	2.3	5.0
	사무관리	0.2	1.5		금융보험	1.3	0.0
	정교사자격증	11.8	9.9		의료	0.0	1.0
					일반교양	2.7	1.0
			일반교사		3.0	6.0	

본 연구의 표본의 경우 2000년 이후에 자격을 취득한 경우가 직업훈련교사집단에서는 44.0%, 직업훈련교사가 아닌 집단에서는 47.0%로 나타난다. 직업훈련교사의 경우 3급 소지자는 53.0%로 절반에 해당하는데 1급과 2급의 경우도 각각 23%와 24%대로 나타난다. 특히 직업훈련교사의 경우 직업훈련교사가 아닌 경우에 비해 1급 자격자의 비율이 3 배 이상 높다는 점이 특징적이다.

자격직종을 살펴보면 모집단의 경우 기계의 비율이 가장 높아 32.3%, 서비스와 일반 교사가 11%, 전자, 전기, 정보처리가 각각 7.3%, 6.2%, 6.5%이고 다른 직종의 경우 4%를 넘지 않고 있다. 본 연구 표본의 비율은 전체 집단과 비교하여 기계의 비율은 낮고 서비스의 비율은 높은 편이며, 건축과 섬유의 비중이 높게 나타나고 있는 점이 특징적이다.

국가자격증을 소지하고 있는 비율은 직업훈련교사 집단인 경우는 92%로 직업훈련교사가 아닌 집단의 87%에 비해 비율이 약간 더 높은 것으로 나타난다. 자격증을 소지하는 경우 가장 많이 소지하고 있는 자격은 기사와 기타 국가자격증으로 약 20% 정도이고 기능장, 산업기사, 기능사, 민간단체자격증 및 정교사 자격증을 소지하고 있는 비율도 10% 내외로 파악된다. 직업훈련교사의 경우 자격증을 소지하고 있는 비율 92.0%와 개설되어 있지 않다는 응답 3.0%를 합할 경우 5% 정도가 국가자격증을 소지하지 않고 있는 것으로 판단된다. 따라서 대부분의 교사가 국가자격증을 소지하고 있는 것으로 나타난다.

다. 일자리 관련 특성

직업능력개발훈련교사의 고용형태를 임시직과 상용직으로 구분하여 비율을 살펴보면 임시직은 3%에 불과한 것으로 나타난다. 상용직이라는 응답 중 계약기간이 정해져 있지 않다는 응답이 76.6%이고 계약기간이 정해져 있다는 응답은 20.3%이다. 계약기간이 정해져 있다고 응답한 교사 중 계약기간이 1년인 경우가 52.5%, 2년 초과가 13.1%로 결국 계약기간이 1년이 안 되는 경우와 임시적인 경우의 합은 전체 교사의 7.7% 정도이다. 따라서 직업훈련교사의 3/4 정도는 상당히 안정적인 고용상태에 있고 불안정하다고 단정적으로 말할 수 있는 경우는 임시직에 해당하는 3%라고 할 수 있다.

표본의 직업훈련교사 자격소지자의 현재 직급을 살펴보면 교사가 76.0%로 가장 많고 원장·교장이 11.3%이고, 사원(1.0%), 주임·대리(1.7%), (공)과정(1.7%), 훈련부장·교학차장(2.7%), 기타(5.7%)로 3/4 정도가 교사인 것으로 분석되었다. 현재의 직급은 월평균 임금에 영향을 미칠 수 있는 특성이라 하겠다.

자격을 소지하고 있지만 현재 교사로 재직 중이지 않은 집단의 고용형태를 살펴보면 임금근로자가 73.5%, 비임금근로자가 26.5%로 파악된다. 전체 100명 중 64%가 상용근로자이고 20%가 자영자로 파악된다. 직종을 살펴보면 기술공 및 준전문가(17.4%), 사무종사자(17.4%), 서비스종사자(16.3%), 전문가(15.3%)의 순이고 기능원, 장차·기계조작종사자도 10%를 약간 상회하는 것으로 파악된다.

3. 근무처와 등급별 직업훈련교사의 특성 비교

본 연구에서는 근무처와 등급이 임금에 미치는 효과를 파악하고자 하였고, 따라서 직업훈련교사의 특성을 근무처별·교사 등급별로 보다 자세히 살펴보았다.

<표 3> 직업훈련교사의 현재 근무처별·자격등급별 비율

(단위: %, 명)

	1급	2급	3급	전 체
전 체	68(22.7)	73(24.3)	159(53.0)	300(100.00)
공단 직업전문학교	27(49.1)	9(16.4)	19(34.5)	55(100.0)
공단 이외의 훈련기관	11(39.3)	7(25.0)	10(35.7)	28(100.0)
기업체의 훈련기관	5(13.5)	12(32.4)	20(54.1)	37(100.0)
민간직업훈련원	7(10.1)	18(26.1)	44(63.8)	69(100.0)
기능대학	6(46.1)	1(7.7)	6(46.2)	13(100.0)
학원	2(5.0)	12(30.0)	26(65.0)	40(100.0)
전문대학	3(23.1)	2(15.4)	8(61.5)	13(100.0)
기타	3(11.5)	8(30.8)	15(57.7)	26(100.0)
여성인력개발센터/ 여성회관	4(21.0)	4(21.0)	11(57.9)	19(100.0)

<표 3>에는 직업훈련교사로 근무하고 있는 자격자의 현재 근무처별·자격등급별 비율이 제시되어 있다. 전체 집단 중 1급 소지자는 22.7%, 2급 소지자는 24.3%, 3급 소지자는 53.0%이다. 산업인력공단 직업전문학교의 경우 1급 소지자의 비율이 상당히 높아 49.1%인 것으로 파악된다. 다음으로 1급 소지자의 비율이 높은 근무처는 기능대학(46.2%), 공단 이외의 훈련기관(39.3%)으로 공공기관의 경우 1급 자격소지자의 비율이 평균에 비해 17%에서 26% 정도 높은 것으로 나타난다. 한편, 학원의 경우 1급 소지자의 비율이 가장 낮아 5.0%이고, 민간직업훈련원은 10.1%, 기업체의 훈련기관은 13.5%로 민간기관의 경우 1급의 비율은 상대적으로 낮고 3급의 비율은 상대적으로 높은 편인 것으로 파악된다.

<표 4>에는 직업훈련교사로 근무 중인 자격소지자의 현재 근무처별 성별, 연령, 교육 수준, 자격증 소지, 총근속기간에 관한 평균과 비율이 근무처별로 제시되어 있다.

성별특성에서 여성의 비율이 높은 근무처는 학원(67.5%)과 여성인력개발센터/여성회관(100.0)이었고 전문대학도 높은 편(46.2%)이었다. 반면에 여성의 비중이 낮은 기관은 특히 민간기업체의 훈련기관(5.4%)이었다. 이러한 특징은 여성인력이 직업훈련교사 노동시장에서 편중된 고용형태를 보이는 일면인 것으로 파악된다. 기업체의 경우와 상대적으로 안정적인 기관인 공단 직업훈련기관(12.7%), 기능대학(15.4%), 공단 이외의 훈련기관(25.0%)에서 여성이 비중이 낮은 것은 여성 직업훈련교사의 수가 적기 때문에 나타나는 현상인지 또 다른 이유가 있는지에 대한 연구의 필요성을 제시하고 있는 것으로 보인다.

〈표 4〉 근무처별 직업훈련교사의 특성

(단위: 명, %)

		공단	공단외	기업체	민간	기능대	학원	전문대	기타	여성
연령	평균	43.2	41.8	43.0	41.5	46.2	44.0	44.8	42.2	47.8
	SD	(7.7)	(6.3)	(7.1)	(8.7)	(5.1)	(9.2)	(9.3)	(11.4)	(6.7)
총근속기간	평균	17.1	14.6	15.0	12.3	15.0	13.9	13.5	11.4	14.3
	SD	(12.3)	(8.4)	(8.2)	(9.6)	(12.9)	(10.7)	(16.6)	(9.7)	(15.1)
성별	남성	87.3	75.0	94.6	71.0	84.6	32.5	53.9	46.2	0.0
	여성	12.7	25.0	5.4	29.0	15.4	67.5	46.2	53.9	100.0
연령	20대	1.8	0.0	2.7	5.8	0.0	7.5	0.0	15.4	0.0
	30대	27.3	35.7	29.7	31.9	7.7	27.5	38.5	26.9	5.3
	40대	50.9	50.0	50.0	44.9	69.2	32.5	23.1	36.4	57.9
	50대 이상	20.0	14.3	21.6	17.4	23.1	32.5	38.5	23.1	36.8
교육수준	고졸	0.0	3.6	5.4	8.7	0.0	20.0	0.0	11.5	10.5
	초대졸	10.9	7.1	29.7	4.4	7.7	15.0	15.4	0.0	0.0
	대졸	54.6	25.0	54.1	56.5	23.1	52.5	15.4	57.7	68.4
	대학원졸	32.7	64.3	10.8	27.5	53.9	10.0	69.2	30.8	5.3
	기타	1.8	0.0	0.0	2.9	15.4	2.5	0.0	0.0	5.3
자격증소지	기술사	3.6	3.6	5.4	2.9	7.7	0.0	7.7	0.0	5.3
	기능장	29.1	14.3	21.6	8.7	23.1	15.0	15.4	7.7	10.5
	기사	47.3	46.4	37.8	31.9	7.7	7.5	7.7	30.8	15.8
	산업기사	16.4	32.1	24.3	15.9	30.8	10.0	7.7	3.9	10.5
	기능사	27.3	39.3	27.0	24.6	23.1	35.0	15.4	26.9	31.6
	정교사	12.7	14.3	18.9	17.4	30.8	12.5	38.5	34.6	15.8
총근속기간	5년이하	12.7	17.9	8.2	30.4	15.4	32.5	38.4	38.5	21.0
	5-10년이하	21.8	10.7	32.4	24.6	30.8	20.0	30.8	23.1	21.0
	10-15년이하	14.6	39.3	18.9	15.9	23.1	10.0	7.7	11.5	42.2
	15년 초과	50.9	32.1	40.5	29.1	30.7	37.5	23.1	26.9	15.8

직업훈련교사 전체 평균 연령은 43세이며 평균 연령이 가장 높은 근무처는 여성인력개발센터·여성회관(47.8세)과 기능대학(46.2세)이었고, 낮은 곳은 민간직업훈련원(41.5세)과 공단 이외의 직업훈련기관(41.9세)이었다. 비중의 경우 전문대학을 제외하고 각 근무처에서 40대의 비중이 가장 높은 것으로 나타나고 있다.

교육수준의 경우 공단 직업전문학교, 기업체 훈련기관, 민간직업훈련원, 학원, 기타, 여성인력개발센터/여성회관의 경우 대졸자의 비중이 50%를 넘고 있다. 또한 공단 이외

의 훈련기관과 전문대학의 경우 대학원 졸업자의 비중이 60%를 넘고, 기능대학의 경우 대학원 졸업자의 비중이 50% 이상으로 상대적으로 대졸자의 비중이 낮게 나타난다. 특히 공단 이외의 훈련기관에서 대학원 졸업자의 비중이 상당히 높은 것은 주목할 만한 결과이다.

현재 근무처별 자격증 소지 여부를 살펴보면 몇 가지 특징적인 측면을 볼 수 있다. 첫째, 공단 직업훈련학교, 공단 외 직업훈련학교, 기업체의 경우 인원수에 비해 소지자격증의 수가 많은 것으로 나타나 최소 1개 이상의 자격증을 소지하고 있음을 알 수 있다. 반면에 다른 기관의 경우 자격증을 소지하지 않고 있는 교사도 있음을 알 수 있다. 둘째, 공단, 공단 외, 기업체, 민간직업훈련학교의 경우 가장 많이 소지하고 있는 자격증은 기사였다. 공단 직업훈련기관에 근무하는 교사 중 가장 많은 사람이 소지하고 있는 자격증은 기사이며 기술사, 기능장, 기사, 산업기사 및 기능사를 합하여 국가자격증을 소지하고 있는 비율은 공단 훈련기관에 근무하는 교사 대비 123.64%로 파악된다. 공단 이외의 직업훈련기관의 경우 국가자격증을 소지하고 있는 비율이 공단 직업훈련기관에 비해 약간 더 높은 것(135.71%)으로 나타나고 있다. 공단 직업훈련학교, 공단 외 직업학교, 기업체의 경우 1명의 교사가 최소 1개의 국가자격증을 소지하고 있는 것으로 파악되며, 다른 훈련기관들은 그렇지 않은 것으로 파악된다. 셋째, 기능대학과 전문대의 경우 교사자격증을 소지하고 있는 경우가 30%가 넘어 교사자격 획득의 방법/과정에서의 차이를 짐작하게 한다.

총근속기간은 현 직장과 이전 직장의 근속기간을 합한 기간이다. 전체 집단의 총근속기간은 평균 14.14년이고, 근무처별로 살펴보면 공단 직업훈련기관(17.1년), 기업체와 기능대(15.0년)가 긴 것으로 나타난다. 표에는 제시되지 않았지만 현 직장 근속기간은 기업체(12.3년)에서 가장 긴 것으로 나타나고 공단 외 직업학교(10.6년)와 기능대(10.6년)가 긴 것으로 나타난다.

<표 5>에는 직업훈련교사로 근무 중인 자격소지자의 성별, 연령, 교육수준, 자격증소지, 총근속기간에 관한 평균과 비율이 교사 등급별로 제시되어 있다.

교사등급에 따라 성별에 뚜렷한 차이를 보여 남성의 비율은 1등급에서 82.4%, 2등급에서 65.8%, 3등급에서 57.9%이며 여성의 비중은 상위등급으로 갈수록 낮아져 성별에 따라 뚜렷한 차이를 보인다. 전체 집단의 평균 연령은 42.9세인데 1등급 집단의 평균 연령은 45.5세, 2등급은 44.3세, 3등급은 41.6세로 등급이 높을수록 평균 연령은 높아진다. 각 등급별로 연령대 비율을 살펴보면 공통적인 점은 40대의 비중이 가장 많다는 점이다. 차이

〈표 5〉 자격등급별 직업훈련교사의 특성

		(단위: 명, %)		
		1급	2급	3급
연령	평균(SD)	45.5(6.8)	44.3(9.3)	41.(8.2)6
총근속기간	평균(SD)	13.3(8.7)	10.9(7.8)	7.3(6.0)
성별	남성	82.4	65.8	57.9
	여성	17.7	34.3	42.1
연령	20대	1.5	4.1	5.7
	30대	14.7	23.3	35.2
	40대	58.8	45.2	39.0
	50대이상	25.0	27.4	20.1
교육수준	고졸	1.5	5.5	10.7
	초대졸	11.8	12.3	8.8
	대졸	50.0	48.0	52.2
	대학원졸	36.8	30.1	25.8
	기타	0.0	4.1	2.5
자격증소지	기술사	5.9	1.4	3.1
	기능장	32.4	24.7	5.7
	기사	38.2	31.5	26.4
	산업기사	22.1	20.6	12.6
	기능사	20.6	28.8	31.5
	정교사	17.7	24.7	16.4
총근속기간	5년이하	5.9	8.2	21.4
	5-10년 이하	19.1	24.7	27.0
	10-15년 이하	17.7	30.1	27.0
	15년 초과	57.4	37.0	24.5

나는 점은 1등급의 경우 40대가 51.5%로 가장 많고 20대는 2%에 미치지 못하고 있는 반면, 3등급의 경우 40대가 39.0%로 상대적으로 적은 편이고, 30대의 비중이 35.2%로 다른 등급에 비해 비중이 높다는 점이다.

교육수준별 특징을 살펴볼 때 특징적인 점은 1등급으로 갈수록 고졸자의 비율이 작아지는 반면 대학원 졸업자의 비율은 높아진다. 대학 및 대학원 졸업자의 비율은 3등급에서는 77.99%, 2등급에서는 78.09%, 1등급에서는 86.76%로 차이를 보인다.

등급에 따라 교사등급별 자격증 소지 여부에 차이를 보여 1등급 자격소지자 집단의 경우 인원수(68명)에 비해 소지하고 있는 자격증의 수(81개)가 더 많은 것으로 나타난

교사 1인이 최소 1개 이상의 국가자격증을 소지하고 있음을 알 수 있다. 2등급의 경우 인원수와 소지자격증의 수가 비슷한 것으로 나타나고 3등급의 경우 인원수가 소지자격증의 수에 비해 월등히 많은 것으로 나타난다. 따라서 전체적으로 국가자격증의 소지는 1등급에서 119.12%로 가장 많고, 다음으로는 2등급, 3등급의 순으로 파악된다. 특히 1등급의 경우 상위 국가자격증인 기술사, 기능장, 기사 소지 비율이 다른 등급에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있다.

전체 집단의 총근속기간은 14.1년이며 교사 등급이 높아질수록 총근속기간이 길어 1등급은 13.3년, 2등급은 10.9년, 3등급은 7.3년으로 나타난다. 이는 일면 향상교육을 통해 상위등급으로 이동하였음을 보여주는 부분이라 할 수 있어 교사 등급과 총근속기간간의 양의 관계를 보여준다고 하겠다. 표에는 제시되지 않았지만 현 직장 근속기간도 등급에 따라 길어 1등급에서 8.7년, 2등급은 7.8년, 3등급은 7.3년으로 파악되었다.

4. 직업훈련교사의 근로시간 및 임금

직업훈련교사의 근로시간은 근무시간을 질문하는 형식으로 하여 파악하였는데 근로시간의 파악을 위해 수업시간 및 수업의 크기를 함께 조사하였다. 이는 교사의 노동강도 또는 부담을 반영하기 위해 교사의 담당 과목 수, 담당 강의 시수, 담당 강의의 학급당 평균 학생 수, 담당 강의 시수에 대한 규정을 조사에 포함하였다. 본 연구의 분석에서는 이에 대한 분석을 제시하지는 않았고 근무시간을 중심으로 근로시간에 대해서만 논의하였다. 담당 강의 시수에 대해서만 간략히 설명하면, 담당 강의 시수는 주당 평균 21.3시간¹⁾이었고 40시간을 초과하는 경우는 5% 정도였다. 직업훈련교사의 수업시간은 이론과 실습이 다른 비중을 두고 시수가 결정되는데 본 연구에서는 이론과 실습시간을 구분하여 질문하지 못하였다.

<표 6>에는 직업훈련교사의 근무처별로 정상근로시간과 초과근로시간을 합한 총근로시간이 제시되어 있다. 정상근로시간의 전체 평균은 주당 29시간인데 공단 직업학교와 기업체가 평균에 비해 약간 많고 기능대와 전문대가 적은 편이다. 총근로시간은 주당 평균 30.2시간으로 정상근로시간과 거의 차이를 보이지 않는데 이는 초과근로시간이 적기 때문이기보다 초과근로를 하는 교사의 인원이 적기 때문이다. 예를 들어 공단 직업학교

1) 1~5시간 6.7%, 6~10시간 14.7%, 11~15시간 15.3%, 16~20시간 20.7%, 21~25시간 10.7%, 26~30시간 15.3%, 31~40시간 11.7%으로 분석된다.

〈표 6〉 근무처별 직업훈련교사의 근로시간

(단위: 시간, %)

	정상근로시간					총근로시간				
	평균(SD)	비율				평균(SD)	비율			
		20시간 이하	20시간 초과 30시간 이하	30시간 초과 40시간 이하	40시간 초과		20시간 이하	20시간 초과 30시간 이하	30시간 초과 40시간 이하	40시간 초과
전체	29.0(13.2)	37.7	16.3	33.7	12.3	30.2(14.0)	34.0	18.0	30.7	17.3
공단	33.6 (9.2)	18.1	18.2	58.2	5.5	35.2 (9.4)	12.7	20.0	50.9	16.4
공단외	29.5(12.0)	28.6	35.7	21.4	14.3	30.3(11.6)	21.4	39.3	25.0	14.3
기업체	32.0(14.6)	29.7	10.8	40.5	18.9	33.2(16.5)	29.7	10.8	35.1	24.3
민간	28.7(13.5)	37.7	18.8	30.4	13.0	29.8(14.5)	34.8	20.3	27.5	17.4
기능대	26.0(12.7)	53.9	15.4	23.1	7.7	27.1(14.5)	53.9	15.4	15.4	15.4
학원	30.4(14.6)	35.0	12.5	27.5	25.0	31.1(15.3)	35.0	10.0	30.0	25.0
전문대	22.1(14.2)	61.5	7.7	23.1	7.7	24.3(13.2)	46.2	23.1	23.1	7.7
기타	26.2(12.8)	57.7	3.9	30.8	7.7	28.0(14.0)	53.9	3.9	26.9	15.4
여성	17.6(10.2)	73.7	15.8	10.5	0.0	18.8(11.7)	68.4	21.1	5.3	5.3

주: 표본은 공단 55명, 공단 외, 28명, 기업 37명, 민간 69명, 기능대 13명, 학원 40명, 전문대 13명, 기타 26명, 여성인력개발센터/여성회관 19명 총 300명이다.

〈표 7〉 자격 등급별 직업훈련교사의 총 근로시간

(단위: 시간, %)

	평균	20시간이하	20시간초과 30시간이하	30시간초과 40시간이하	40시간초과
1급 (68명)	33.3(11.5)	23.5	19.1	38.2	19.1
2급 (73명)	29.3(14.7)	37.0	19.2	32.9	11.0
3급 (159명)	29.3(14.5)	37.1	17.0	26.4	19.5

교사 55명 중 초과근로를 하는 경우는 10명이었고 이들의 평균 시간은 8.5시간(표준편차는 5.0시간)이었다. 전체 300명 중 총근로시간이 20시간 이하인 비율은 34%, 20시간 초과 30시간 미만인 18.0%, 30시간 초과이고 40시간 이하인 비율은 30.7%, 40시간을 초과하여 일하는 비율은 17.3%이었다.

<표 7>에는 교사 등급별 총근로시간이 제시되어 있다. 교사 1등급과 다른 등급 간에는

<표 8> 근무처별 직업훈련교사의 월 평균 임금

(단위: 만원, %)

	평균(SD)	100만원 미만	100이상 200미만	200이상 300미만	300이상 400미만	400만원 이상
전체	227.2(114.5)	6.7	33.3	28.3	20.0	11.7
공단	248.9 (98.0)	3.6	27.3	23.6	32.7	12.7
공단외	234.3(108.4)	7.1	21.4	35.7	25.0	10.7
기업체	296.9(105.7)	2.7	10.8	29.7	37.8	18.9
민간	209.2(100.8)	5.8	39.1	36.2	11.6	7.3
기능대	263.1(126.3)	0.0	30.8	30.8	7.7	30.8
학원	203.3(136.8)	10.0	42.5	22.5	20.0	5.0
전문대	243.1(156.2)	15.4	23.1	30.8	0.0	30.8
기타	210.8 (87.1)	3.9	46.2	26.9	15.4	7.7
여성	125.3 (78.8)	21.1	63.2	10.5	0.0	5.3

주: 표본은 공단 55명, 공단 외, 28명, 기업 37명, 민간 69명, 기능대 13명, 학원 40명, 전문대 13명, 기타 26명, 여성인력개발센터/여성회관 19명 총 300명이다.

주당 평균 근로시간에 차이가 있어 1등급의 주당 평균 총근로시간은 33.3시간으로 가장 길고 2등급과 3등급은 각각 29.3시간, 29.3시간으로 별 차이가 없는 것으로 나타난다. 2등급과 3등급의 경우 평균에서는 큰 차이를 보이지 않지만 40시간 초과 근로자의 비율에서는 2등급의 경우 11%, 3등급의 경우 19.5%로 차이를 보인다.

<표 8>에는 근무처별 직업훈련교사의 월평균 임금이 제시되어 있다. 전체 집단의 평균은 227만 원이고 표준편차는 114만 원으로 편차가 크다는 것을 알 수 있다. 근무처별 비교에서는 기업체가 가장 높은 것으로 나타나 297만 원이고 여성인력개발센터/여성회관이 125만 원으로 가장 낮은 것으로 나타난다. 그러나 여성인력개발센터/여성회관의 경우 근무시간이 적다는 점을 감안하여야 할 것이다. 공단과 공단 외 직업학교의 경우 평균은 기업체에 비해 낮지만 300만 원~400만 원, 400만 원 이상에 해당하는 교사의 비율은 기업체에 비해 높은 것으로 나타나고 있다는 점도 주목하여야 할 것이다.

<표 9>에는 자격등급별 월평균 임금이 제시되어 있다. 등급에 따라 월평균 임금이 차이가 있어 등급이 높을수록 평균 임금이 높은 것으로 나타난다. 1등급의 월평균 임금은 280만 원, 2등급은 249만 원, 3등급은 195만 원으로 나타난다. 비율에 있어서도 1등급의 경우 300만 원 이상의 비율이 53%로 절반에 해당하고, 2등급의 경우 41%, 3등급의 경우

〈표 9〉 자격등급별 직업훈련교사의 월 평균 임금

(단위: 만원, %)

	평균(SD)	100만원 미만	100이상 200미만	200이상 300미만	300이상 400미만	400만원 이상
1급 (68명)	279.9 (97.7)	1.5	13.2	32.4	30.9	22.1
2급 (73명)	248.8(132.1)	5.5	26.0	27.4	26.0	15.1
3급 (159명)	194.6(101.5)	9.4	45.3	27.0	12.6	5.7

〈표 10〉 직업훈련교사의 만족 수준

(단위:%)

	일/역할	근로시간	임금수준
매우만족	24.0	9.0	6.7
만족	53.3	48.0	36.7
그저 그렇다	10.0	26.7	26.0
만족하지 않음	12.0	18.0	27.3
매우 만족하지 않음	0.7	0.3	3.3

18.2%로 나타난다. 3등급의 경우 100만 원~200만 원의 비율이 45.3%로 약 절반에 달하고 있음을 알 수 있다. 이 결과는 등급에 따라 월평균 임금에 차이가 있음을 보이고 있다.

5. 직업훈련교사의 만족도 및 적정 근로조건

〈표 10〉에는 직업훈련교사의 일 또는 역할, 근로시간, 그리고 임금수준에 대한 만족도를 보여주고 있다. 표에서 보듯, '매우 만족'과 '만족'에 응답한 비율은 일 또는 역할에서 77.3%, 근로시간에서는 54.0%, 임금수준에서는 43.3%로 역할에 대한 만족도가 가장 높고 임금수준에 대한 만족도는 가장 낮은 것으로 파악된다. 일 또는 역할에 대해서는 3/4 정도의 교사가 만족하고 있는데 만족하지 못하는 이유로는 '일자리의 안정성이 부족하다'(51.2%)와 '직업훈련교사의 일자리 전망이 좋지 않다'(27.9%)가 대부분으로 전체적으로 일자리 안정성과 관련하여 불만족이 큰 것으로 파악된다. 임금수준에 만족스럽지 않은 비율이 약 30%에 달하고 있는데 이러한 불만족이 직업훈련교사의 임금수준이 낮음을 보다 객관적으로 설명할 수 있을 것인가에 관심을 가졌다. 즉 불만족이 있음에도

<표 11> 직업훈련교사가 아닌 자격소지자의 임금

(단위: 비율)

	평균	100만원 미만	100~150만원 미만	150~200만원 미만	200~250만원 미만	250~350만원 미만	350만원 이상
교사 그만둘 당시 임금	145.7(61.9)	19.2	30.7	21.2	23.1	5.8	
교사 경험 있는 자격자의 현재 임금	211.7(97.8)	9.6	13.5	11.5	30.8	26.9	7.69
비교사 전체의 현재 임금	213.2(98.3)	11.2	11.2	11.2	28.6	29.6	8.16

주: 응답한 비교사 98명 중 교사 경험이 있는 자는 52명, 교사 경험이 전혀 없는 자는 46명.

직업훈련교사로 남아 있는 것은 다른 노동시장에서 더 높은 임금을 기대하기 어렵기 때문인지 또는 불만족이 이직으로 연결될 것인지를 살펴보고자 하였다.

직업훈련교사를 대상으로 이직 계획이 있는지를 질문하였고 이에 대해 이직할 계획이 있다고 응답한 교사는 16.3%인 것으로 분석되었다. 이직할 계획이 있다는 응답자 49명의 이직사유 중 비율이 가장 높은 이유는 '일자리의 안정성 부족'(34.7%), '임금수준이 너무 낮음'(28.6%)인 것이었다. 그러나 횡단 자료로는 계획이 있다는 점만 파악될 뿐 실제로 임금수준·일자리의 불안정성으로 인해 이직하였는지는 파악할 수 없다는 한계점이 있었다. 이에 대한 대안으로 직업훈련교사 자격증을 소지하고 있지만 교사로 근무하고 있지 않은 자격소지자의 현재 일자리에서의 임금을 분석하였다. 비슷한 능력을 가진 자격소지자가 다른 노동시장에서 받고 있는 임금수준은 한계점은 존재하지만 자격소지자의 능력에 대한 평가를 반영하는 것으로 간주할 수 있다.

<표 11>에는 현재 직업훈련교사로 일하지 않고 있는 자격소지자가 교사를 그만둘 당시의 임금이 제시되어 있다. 그만둘 당시의 월평균 임금은 146만 원 정도였는데 현재의 월평균 임금은 212만 원으로 50만 원 정도의 차이가 있음을 알 수 있다. 현재 자료로는 언제 직업훈련교사를 그만두었는지에 대한 정도가 없어 임금상승률을 고려하여 50만 원이라는 차이가 명목상의 차이인지 실질적인 차이인지를 구분하기 어렵다. 그러나 물가상승률을 고려한다 하더라도 직업훈련교사를 그만둔 당시의 임금수준은 낮은 편이라고 하겠다. 따라서 일정한 수준의 임금이 제공되지 않을 경우 자격소지자들이 직업훈련교사로 일하지 않게 되는 유인이 될 수 있음을 알 수 있다.

<표 12>에는 실제와 희망하는 근로시간과 임금에 대한 응답 결과가 제시되어 있다. '수업시간 등을 고려하여 바람직한 근로시간은?'이라는 질문에 대한 주당 평균 26.2시간

〈표 12〉 희망과 현실-근로시간과 임금수준

(단위: 시간, 만원)

	근로시간			월평균 임금		
	실제(A)	바람직(B)	차이(A-B)	실제(A)	적정수준(B)	차이(A-B)
한국산업인력공단 직업전문학교	35.2	26.7	8.5	248.9	303.5	-54.6
한국산업인력공단 이외의 훈련기관	30.3	26.5	3.8	234.3	304.3	-70.0
기업체의 훈련기관	33.2	30.8	2.4	296.9	345.4	-48.5
민간직업훈련원 (구, 인정직업훈련원)	29.8	25.5	4.3	209.2	261.6	-52.4
기능대학	27.1	22.9	4.2	263.1	333.1	-70.0
학원	31.1	25.3	5.8	203.3	265.3	-62.0
전문대학	24.3	22.6	1.7	243.1	317.7	-74.7
기타	28.0	26.8	1.2	210.8	251.5	-40.7
여성인력개발센터/여성회관	18.8	23.4	-4.6	125.3	206.8	-81.5
전체 (N=299)	30.2	26.2	4.0	227.2	285.3	-58.1

으로 응답하여 실제 근로시간과 평균 4시간 정도의 차이를 보인다. 실제와 희망하는 근로시간의 차이는 실제 근로시간이 가장 긴 공단 직업훈련학교에서 가장 크게 차이가 나서 8.5시간의 차이를 보인다. 흥미로운 점은 기업체의 경우 실제 근로시간은 공단 직업학교 다음으로 길어 33.2시간이지만 희망하는 근로시간과의 차이는 2.4시간에 불과하여 다른 근무처 종사자에 비해 실제 근로시간이 많다고 응답하는 정도가 낮은 것으로 나타난다. 여성인력개발센터·여성회관에 근무하는 경우 근무시간이 길어져야 한다는 응답이 나타나는데 이는 특히 임금수준과 연계되어 나타난 결과라 하겠다.

‘본인의 직무·자격·경험 등을 고려할 때 적절한 임금수준은?’이라는 질문에 응답한 결과를 보면, 전체 월평균 적정 임금수준은 285.3만 원으로 나타나며, 공단 직업전문학교와 이외의 훈련기관, 기업체 훈련기관, 기능대학 및 전문대학에서는 월 300만 원 이상으로 높게 나타나고 있다. 적정 임금수준은 전반적으로 실제 임금보다 58만 원 더 높게 나타나는데, 공단 직업전문학교와 공단 이외의 직업훈련기관의 경우 적정 임금수준은 비슷하지만 실제 임금과의 격차는 공단 이외의 직업훈련기관에서 더 큰 편이다. 기능대학, 전문대학의 경우 적정 임금수준과 실제 임금의 차이가 70만 원이 넘게 나타나며, 여성인력개발센터/여성회관의 경우에는 80만 원을 상회하는 높은 수준이다.

이러한 실제 임금과 적절한 임금수준과의 차이에도 불구하고 직업훈련교사라는 일자

리를 지속하고 있는 이유는 무엇인가에 대한 질문을 하게 된다. 자격증이 있지만 직업훈련교사로 일하고 있지 않은 집단의 월 평균 임금은 직업훈련교사의 월평균 임금에 비해 더 낮은 편이다. 이러한 결과에 대해 현재 직업훈련교사로 일하고 있는 사람들의 임금과 희망하는 임금수준에는 50만 원 이상의 차이가 있음에도 불구하고 현재의 일자리에 계속 남아 있는 이유는 무엇인가? 이러한 현실은 전체적인 노동시장의 관점에서 보면 직업훈련교사 일자리의 특성이 임금에 잘 반영되어 있기 때문인가? 이러한 현상은 직업훈련교사 일자리의 전망·안정성을 반영한 것인가? 등의 질문을 남기고 있다.

IV. 직업훈련교사의 임금결정요인

1. 표본 및 변수

직업훈련교사의 월평균 근로소득에 영향을 미치는 결정요인을 분석하기 위해 현재 직업훈련교사로 일하고 있는 300명을 표본으로 하여 OLS분석을 하였다. 직업훈련교사의 월평균 근로소득의 결정요인을 분석하기 위한 종속변수는 월평균 근로소득²⁾으로 하였다. 임금결정식에 관한 연구에서는 종속변수로 시간당 임금을 사용하는 경우가 많은데 본 연구에서는 월평균 임금을 종속변수로 하였다. 직업훈련교사의 경우 초과 강의시간에 대해서는 할증료가 있고 이론과 실습에 따라 같은 시간이라도 임금결정시에는 다른 비중을 두고 있기 때문에 총임금을 총근로시간으로 나누어 시간당 임금으로 하는 경우 교사 일자리의 특성을 반영하는 데 제한점이 더 많이 생기게 된다³⁾.

본 연구에서는 4개의 모형을 설정하였는데 모형 1에는 인적자본 특성을 반영하는 성별, 연령 및 학력과 총근속기간 및 근로시간이 포함되었다. 모형 2에는 모형 1의 독립변수에 추가하여 정규직 여부를 포함하였고, 모형 3에는 모형 2의 독립변수에 더하여 교사 등급을 추가하였다. 모형 4에서는 모형 3의 독립변수에 더하여 근무처 및 직위를 포함하였다.

2) 회귀분석에서는 월평균 근로소득의 로그값을 위하였다.

3) 본 연구에서는 시간당 임금을 종속변수로 하여 같은 모형을 분석하게도 하였지만 제시하지 않았다.

2. 추정 결과

<표 13>에는 직업훈련교사의 월평균 근로소득에 대한 회귀분석 결과가 제시되어 있다. 월평균 근로소득에 영향을 미치는 결정요인을 추가적으로 포함하면서 4개의 모형을 추정하였으며 모두 일관성 있는 결과를 보여주고 있다. 모형 1에서 모형 4까지 통계적으로 임금에 유의한 영향을 미치는 변수는 일관성 있게 나타나고 있다.

모형 4를 중심으로 보면 월평균 소득에 유의한 영향을 미치는 변수를 설명하도록 한다. 월평균 임금에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 인적자본 변수는 남성과 연령 및 학력이었다. 일자리 특성을 반영하는 총근속기간, 총근로시간, 정규직 여부도 유의한 영향

<표 13> 직업훈련교사의 월평균 근로소득의 영향요인분석

	모형 1		모형 2		모형 3		모형 4	
	계수	SE	계수	SE	계수	SE	계수	SE
상수	3.00 (0.50) ***		2.90 (0.50) ***		2.93 (0.50) ***		3.08 (0.49) ***	
남성	0.35 (0.06) ***		0.32 (0.06) ***		0.30 (0.06) ***		0.24 (0.06) ***	
연령/10	0.57 (0.22) *		0.59 (0.22) **		0.59 (0.22) **		0.51 (0.22) *	
연령제곱	-0.06 (0.03) *		-0.07 (0.03) *		-0.07 (0.03) *		-0.06 (0.03) *	
대졸(4년제)	0.09 (0.07)		0.10 (0.07)		0.09 (0.07)		0.13 (0.07) +	
대학원 졸업	0.22 (0.08) **		0.23 (0.08) **		0.21 (0.08) **		0.29 (0.08) ***	
학력: 기타	-0.08 (0.18)		0.00 (0.18)		0.00 (0.18)		0.07 (0.18)	
총근속기간	0.01 (0.00) ***		0.01 (0.00) ***		0.01 (0.00) ***		0.01 (0.00) ***	
총근로시간(로그값)	0.15 (0.05) **		0.14 (0.05) **		0.13 (0.05) *		0.11 (0.05) *	
정규직 여부			0.18 (0.06) **		0.18 (0.06) **		0.18 (0.06) **	
자격등급 1급					0.15 (0.07) *		0.20 (0.07) **	
자격등급 2급					0.15 (0.06) *		0.13 (0.06) *	
현 근무처(공공기관)							0.01 (0.07)	
현 근무처(기업체)							0.30 (0.09) ***	
상위직급							0.16 (0.07) *	
F값	16.06 ***		15.45 ***		13.53 ***		12.56 ***	
R squared	0.308		0.327		0.342		0.383	
Adj. R squared	0.289		0.305		0.317		0.353	

주: 학력의 경우 고등학교 및 전문대(초대졸)이 준거집단. 자격등급의 경우 3등급이 준거집단. 근무처의 경우 민간직업훈련기관, 학원, 기타 및 여성직업훈련기관이 준거집단. 상위 직급의 경우 교사, 사원, 주임이 준거집단임.

***P<0.001. **P<0.01. *P<0.05. +P<0.10.

력을 갖는 것으로 나타난다. 또한 근무처가 기업체인 경우와 등급, 직급이 유의한 영향력이 있는 것으로 나타난다.

성별에 따른 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타나 남성은 여성에 월평균 소득이 더 높은 것으로 나타난다. 남성은 여성에 비해 월평균 근로소득이 24% 정도 더 높은 것으로 나타나는데 이는 연령과 자격등급이 통제된 상황에서도 나타나고 있어 더욱 흥미롭다. 여성의 경우 상당 비율이 민간직업훈련기관이나 학원, 여성인력센터에 근무하고 있기 때문에 나타나는 결과인 것으로 해석된다.

연령은 양(+)의 관계를 보이고 연령 제곱은 음(-)의 관계를 보여 연령 변수는 월평균 근로소득과 \cap 자형의 관계를 갖는 것으로 나타난다. 즉 연령 증가와 함께 월평균 임금이 증가하지만 일정 정도 이후에는 다시 감소하는 것으로 나타난다.

학력의 경우 고졸과 2년제 대학을 졸업한 자격소지자에 비해 대학원 졸업 이상의 학력을 가진 교사는 월평균 근로소득이 29% 정도 더 높은 것으로 나타난다. 4년제 대학 졸업자의 경우 10% 수준에서 월평균 근로소득이 더 많은 것으로 나타나는데 월평균 근로소득이 13% 정도 더 높은 것으로 나타난다. 이는 학력수준이 높은 경우 자격등급이 통제되어도 다른 자격소지 등의 이유로 월평균 소득이 더 높은 것으로 추측된다.

다른 변수들이 통제되었을 때 근속기간이 1년 늘어나면 월평균 근로소득은 1% 정도 높은 것으로 나타난다. 총근로시간은 1% 증가에 따라 월평균 임금이 11% 증가하는 것으로 나타나고 있다.

정규직 여부의 변수는 고용계약 기간을 종료하고 있지 않은 사람을 정규직으로 간주하였고 정규직으로 근무하는 사람들은 준거집단에 비해 월평균 임금이 18% 더 높은 것으로 나타난다.

교사 등급의 경우 준거집단을 3등급으로 하는 경우 3등급에 비해 1등급의 경우 월평균 임금이 20%, 2등급은 13% 더 높은 것으로 나타난다. 다른 변수가 통제되어도 등급에 따라 차이가 있기 때문에 등급 자체가 월평균 소득에 강한 영향력이 있음을 알 수 있다. 이는 연령과 학력수준 그리고 근무처가 통제되어도 교사의 직무에 대한 평가에서 차이를 가져온다는 것으로 해석할 수 있는데 이러한 결과는 이제까지 등급에 대해 논의되어 온 평가와는 상반된 결과이다. 선행연구에서는 등급이 실제로 교사의 전문성을 반영하고 있지 않다는 견해가 지배적이었고 이에 따라 등급을 단일화하여야 한다는 의견도 있었다. 이러한 차이는 본 연구에서 특정 기관을 중심으로 구성된 표본이 아니라 자격증을 소지한 다양한 근무처의 사람을 표본으로 하였기 때문에 나타나는 것으로 설명할 수 있다.

근무처의 경우 민간직업훈련기관, 학원, 기타 및 여성인력개발센터/여성회관이 준거집단으로 하고 공공기관과 기업체만을 독립변수로 회귀식에 포함하였다. 공공기관의 경우 자격등급을 고려하는 것으로 파악되었고, 기업체의 경우 본 연구의 기초분석에서 월평균 근로소득이 많은 것으로 분석되었기 때문에 영향력을 살펴보고자 하였다. 공공기관(공단직업학교, 공단 이외 직업학교, 기능대학)에 근무하는 경우 준거집단에 속하는 근무처에 일하는 사람들과 비교하여 다른 특성이 통제되는 경우 통계적으로 유의한 차이가 없음을 알 수 있다. 이는 통상적으로 공공기관이 더 나은 근무처라는 의견과는 차이나는 점이다. 통상적으로 이야기되던 것과 차이나는 점은 다른 특성이 통제되었다는 점으로 설명될 수 있고, 이는 공공기관의 경우 상위 등급 소지자의 비율 또는 학력이 높았던 것에 따라 임금이 높았기 때문일 것이다. 한편, 기업체 변수는 통계적으로 월 평균 근로소득에 유의한 영향력을 가지는 것으로 나타나 기업체 직업학교 교사의 경우 30% 더 높은 것으로 나타나 기업체에 근무하는 경우 다른 특성이 통제된다 하더라도 월 평균 근로소득에 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. 이는 상위 직급을 통제한 상태에서 얻는 결과이기 때문에 다른 근무처에 비해 임금이 높은 기업체가 어떠한 방식으로 직업훈련교사 노동시장에 활력을 줄 수 있는지에 대한 연구도 필요한 것으로 판단된다. 상위 직급에는 공(과장), 훈련부장·교학처장, 원장·교장을 포함하였고, 이들은 교사, 사원, 주임에 비해 월평균 임금이 16% 더 높은 것으로 나타난다.

4개의 모형에서 4년제 대졸을 제외한 남성, 연령, 대학원 졸업, 총근속기간 및 총근로시간의 변수는 월평균 근로소득에 미치는 영향력이 같은 것으로 분석된다. 이러한 결과는 이러한 변수가 월평균 근로소득에 미치는 영향력이 상당히 일관성 있음을 보여주는 결과라고 하겠다. 본 연구 결과에서 가장 주목할 점은 근무처가 통제되더라도 자격등급이 월평균 소득에 영향력이 있는 것으로 나타나 실제로 직업훈련교사 노동시장에서 작동하고 있음을 보였다는 점이다.

V. 결 론

본 연구의 목적은 직업능력개발훈련교사의 임금결정요인을 분석하여 직업능력개발훈련교사 자격 및 일자리에 대해 평가하고 정책 설정을 위한 기초연구 자료를 제시하는

것이다. 이는 전문성 부족으로 압축되고 있는 직업능력개발훈련교사의 문제점에 대해 보다 명확한 개선방안을 제시할 수 있을 것으로 기대한다. 특히 본 연구는 자격등급의 효과가 없다는 현장의 이야기를 임금분석을 통해 확인하고자 하였다. 이를 위해 직업훈련교사 자격증을 소지하고 현재 직업훈련교사로 일하고 있는 300명과 자격증을 소지하고 있으나 현재 직업훈련교사가 아닌 다른 일자리를 가지고 있는 100명을 대상으로 하여 실증분석을 실시하였다. 본 연구에서는 임금결정식의 분석에서 시간당 임금이 아닌 월 평균 임금을 종속변수로 하였다. 직업훈련교사의 경우 초과 강의시간에 따른 할증료가 적용되고, 이론과 실습시간을 구분하여 임금 지급에 반영되기 때문에 시간당 임금보다 월평균 임금을 종속변수로 하여 임금결정요인을 분석하는 것이 보다 효과적이라고 판단하였기 때문이다. 임금추정식에서는 일반적으로 고려되는 변수인 인적자원의 특징과 이에 더하여 근무처 및 교사 등급을 포함하였는데 등급은 임금수준에 통계적으로 유의한 영향력을 갖는 것으로 분석되었다. 몇 가지 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직업훈련교사의 근무처별과 자격등급별로 성별·연령별·학력별 특성을 살펴보면 근무처별에 따라서는 일정한 유형이 나타나지 않지만 자격등급별로는 일정한 유형이 나타나고 있다. 남성의 경우 자격등급 3등급에 비해 1등급에서 많은 것으로 나타나며, 여성에 비해 평균 연령이 많고, 대학원 졸업자의 비중이 높은 것으로 나타난다. 특히 학력의 경우 선행연구에서도 밝혀졌듯이 전반적으로 대학원 졸업자의 비중이 높아 학력이 상승하였음을 알 수 있다. 이는 사회 전체의 고학력화에 따라 나타나는 현상일 수도 있으나 교사 자격조건에 따라 나타나는 현상일 수도 있다. 선행연구에서도 지적되었듯이 직업훈련교사의 전문성은 실무능력에 따라 평가되어야 하는 것인지 고학력이 수반되어야 하는지에 대한 논의가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 직업훈련교사로 일하고 있는 자격증 소지자의 주당 평균 총근로시간은 29.0시간인 것으로 파악되었다. 근무처에 따라 근로시간에 차이가 있는 것으로 나타나 공단 직업전문학교가 33.6시간으로 약간 긴 것으로 나타나고 담당 강의 시수는 평균 21.3시간으로 파악된다. 중등교원과 비교할 때 강의시간은 적지 않은 시간이고, 다른 일자리의 근로시간과 비교할 때 총근로시간은 많지는 않은 편이다.

셋째, 산업인력공단 직업훈련교사의 월평균 임금을 살펴보면 전체 자격소지자의 월평균 임금은 227만 원 정도인데 근무처에 따라 차이가 있어 기업체 훈련기관에서 근무하는 경우에 임금이 가장 많아 297만 원 정도이며, 자격등급을 임금에 고려하는 것으로 알려진 산업인력공단 직업전문학교의 경우 249만 원인 것으로 나타난다. 자격등급별로

살펴보면 등급에 따라 차이가 있어 3등급의 경우 평균 227만 원, 2등급 249만 원, 1등급 280만 원인 것으로 파악된다. 자격등급의 효과에 대한 논의는 실증분석 없이 현장의 상황을 반영하여 등급 자체가 임금에 반영되기보다 일부 공공직업훈련학교에서 등급을 고려하며 실제로 등급의 효과는 직업훈련교사 노동시장에서 작용하고 있지 않는다는 견해가 지배적이었다. 그러나 본 연구의 결과는 기존에 논의되던 바와는 상반되었는데 임금 추정식의 결과 근무처가 통제되어도 자격등급이 월평균 임금에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 직업훈련교사의 일 또는 역할에 대해서는 77~78%의 응답자들이 만족하고 있는 것으로 나타난다. 그러나 임금이나 근로시간에 대한 만족도는 일 또는 역할에 대한 만족도보다는 낮은 것으로 나타나 근로시간에 대해 만족하는 편이라는 응답은 54%, 임금에 대해 만족하는 편이라는 응답은 43%로 나타난다. 특히 임금의 경우 만족스럽지 않은 편이라는 응답이 30.6%에 달하는데 그럼에도 불구하고 직업훈련교사 노동시장에 남아 있는 이유는 무엇일까? 현재의 능력과 기술로 다른 노동시장에서도 비슷한 임금을 받기 때문인지 또는 다른 노동시장으로의 탈출이 용이하지 않기 때문인지에 대한 의문이 제기된다. 본 연구의 표본 중 현재 교사가 아닌 자격증 소지자가 직업훈련교사를 그만둘 당시의 임금은 146만 원이고 자격증 소지자의 현재 임금은 212~213만 원 정도이다. 그만둘 당시의 임금은 그만둔 시기와 물가인상률을 반영하지 못하기 때문에 비교하기에 한계가 있지만 현재 다른 직종에 종사하는 경우의 임금수준이 직업훈련교사의 임금수준에 비해 높지는 않은 것으로 판단된다. 이는 임금수준에 불만족하지만 이직하지 못하고 남게 된다는 가정에 부합되지는 않는다. 실제로 본 연구의 조사에서 이직 계획이 있다는 응답자는 16%였고 이 중 임금수준에 대한 불만족이 이유인 경우는 28.6%, 일자리의 안정성이 부족하다는 응답은 34.7%로 일자리의 안정성에 대한 불만족이 더 큰 것으로 파악되었다.

다섯째, 직업훈련교사의 근로조건을 고려하여 앞으로 직업훈련교사 일자리에 대한 전망 및 개선방안을 논의할 때 몇 가지 시사되는 점이 있다. 우선 공공직업훈련기관인 산업인력공단 직업전문학교, 공단 외 직업훈련기관, 기능대학의 경우에도 근로시간이나 임금에서 차이를 보인다. 임금의 경우 기업체 훈련기관이 가장 높은 것으로 나타나고 있어 적정 임금체계에 대한 연구는 더 필요한 것으로 판단된다. 특히 본 연구에서는 교사 등급이 임금에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이에 대한 연구 및 논의가 좀더 구체적으로 직업훈련교사에 대한 평가 및 직업의 안정성으로 반영되도록 하는 유인책이

마련되어야 할 것이다.

마지막으로 본 연구에서는 자격 등급이 임금에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 결과를 얻게 되었는데 이에 대한 두 가지 해석이 가능한 것으로 보인다. 한 가지는 기존의 현장의 관찰을 바탕으로 한 임금에 대한 논의의 입장은 임금만을 가지고 이야기하였기 때문에 직업훈련교사 자격증 소지자의 근무처간 이동 및 배치가 전반적으로 고려되지 않았기 때문에 등급과 임금과의 관계가 체계적으로 고려되지 않았을 것이라는 점이다. 또 다른 한 가지는 등급 자체가 임금에 영향을 주기보다는 상위 등급을 소지하는 사람들의 여러 가지 특성이 더 높은 임금을 받도록 평가되는 요소들을 가지고 있는 것은 아닌가 하는 점이다. 이에 대한 논의와 연구가 필요하며, 이를 위해서는 보다 체계적인 자료수집과 이를 이용한 분석이 요청된다.

참고문헌

- 김광선·정종대·류길하. 『직업훈련교사 양성과정을 위한 실험·실습 교육방법의 개선 방안』. 연구보고서 94-3. 천안: 한국기술교육대학 산업기술인력연구소. 1995.
- 신명훈·김민활. 『직업훈련교사 자격제도 개선방안연구』. 연구보고서 85-1. 직업훈련연구소. 1985.
- 오영훈. 『기능대학 및 직업훈련원 교원자격체제 연구』. 연구보고서 96-5. 천안: 한국기술교육대학교. 1996.
- 오영훈·주인중·박동열. 『직업능력개발훈련교사 자격직종 신설 및 개선에 관한 연구』. 수탁연구 00-33. 서울: 한국직업능력개발원. 2000.
- 오영훈·윤석천·원상봉. 『직업훈련교사 양성과 재교육의 현황과 정책과제』. 연구보고서 93-7. 천안: 한국기술교육대학교 산업인력기술연구소. 1994.
- 임세영·김준수·윤관식·김봉환. 『직업능력개발훈련교사 교직과정 개선방안 연구』. 천안: 한국기술교육대학교 능력개발원. 2003.

부록: 직업훈련교사 자격관련 조항

Box 1: 직업능력개발훈련교사 자격기준 (제6조에 의거한 사항)

- (1급) 직업능력개발훈련교사 2급의 자격을 받은 자로서 3년 이상의 교육훈련 경력이 있고 향상훈련을 받은 자
- (2급) (A) 직업능력개발훈련교사 3급의 자격을 받은 자로서 3년 이상의 교육훈련 경력이 있고 향상훈련을 받은 자, (B) 기술사 또는 기능장 자격증을 소지하고 노동부령이 정하는 훈련을 받은 자, (C) 전문대학·기능대학 또는 4년제 이상의 대학의 전임강사 이상으로서 2년 이상의 교육훈련 경력이 있는 자
- (3급) (A) 직업능력개발훈련교사 양성과정 (4년제 과정) 졸업자로서 산업기사 이상의 자격증을 소지자, (B) 노동부 장관이 정하는 직종의 학사학위 이상의 학위를 소지한 자로서 3년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있고 노동부령이 정하는 훈련을 받은 자, (C) 서비스 및 사무관리 분야의 자격직종의 중등학교교사 또는 실기교사 자격이상의 자격증을 소지자, (D) 일반교양 관련 분야의 학사학위이상의 학위를 소지한 자로서 3년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있고 노동부령이 정하는 훈련을 받은 자이거나 일반교양 관련 분야의 자격직종의 중등학교교사 이상의 자격을 소지한 자, (E) 기사 자격증을 소지한 자로서 1년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있고 노동부령이 정하는 훈련을 받은 자, (F) 산업기사 자격증을 소지한 자로서 3년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있고 노동부령이 정하는 훈련을 받은 자, (G) 기능사 또는 서비스 및 사무관리 분야의 자격증을 소지한 자로서 5년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있고 노동부령이 정하는 훈련을 받은 자, (H) 노동부장관이 정하는 직종에서 7년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무 경력이 있고 노동부령이 정하는 훈련을 받은 자, (I) 기타 노동부장관이 정하여 고시하는 기준에 적합하고 노동부령이 정하는 훈련을 받은 자.

Box 2: 「해당분야의 전문지식이 있는 자」에 대한 규정

근로자직업훈련촉진법시행령 [일부 개정 2001.7.30 대통령령 제17327호]

제6조 (해당 분야에 전문지식이 있는 자 등의 자격) 법 제9조제1항의 규정에 의하여 직업능력개발훈련교사 외의 자로서 훈련생을 가르칠 수 있는 자는 다음 각호의 1과 같다.

1. 고등교육법에 의한 전문대학 또는 대학을 졸업하거나 이와 동등 이상의 학력을 가진 자로서 해당 분야의 교육훈련을 담당할 자격이 있는 자
2. 정부출연 연구기관·기업부설연구소 등에서 해당 분야의 연구를 한 경력이 있는 자
3. 국가기술자격법 기타 법령에 의한 해당 분야의 자격증 소지자
4. 해당 분야에서 1년 이상의 실무 경력이 있는 자
5. 기타 해당 분야의 훈련생을 가르칠 수 있는 전문지식이 있다고 노동부령이 정하는 자

abstract

Determinants of Vocational Training Teachers' Wage

Jaimie Sung and Suk-Chun Yoon

We collected survey data from those who have Vocational Training Teachers' Qualification to investigate the workplace characteristics and job satisfaction of the qualified people. Also, this study analyzed the determinants of the Vocational Training Teachers' monthly wages. Statistically Significant variables were male, age, graduated from graduate school, work duration, total work hours, regular workers, and levels of the certification. Since previous studies argued that the levels of the certification did not have effect on the wage, result of this study suggested that the further study and discussions on the effect of the levels of the certification was needed.

Key Words: Vocational Training Teachers' Wages, Levels of Certification, Workplace of Vocational Training Teacher