

취약계층 직업능력개발제도의 변천과 과제

오영훈

기본연구 2011-42
보안등급 일반과제

KRIVET 2011 | Korea Research Institute for Vocational Education & Training

취약계층 직업능력개발제도의 변천과 과제

오영훈

머 리 말

직업능력개발훈련제도는 1967년의 「직업훈련법」 제정 이후 지금의 근로자직업능력개발법에 이르기까지 직업훈련을 둘러싼 경제사회발전 방향이나 대상자원의 추이에 따라 많은 변화를 가져오고 있다. 특히, 1997년 말 IMF 외환위기 이후 취약계층에 대한 평생학습의 보장과 직업능력개발은 핵심적인 사회통합 전략으로 추진되고 있다. 지금까지 직업능력개발훈련제도에 대한 성과분석은 대부분 경제적인 성과측면에서 수행되고 있다. 그러나 취약계층 직업능력개발훈련이 효율적으로 운영되고 소기의 목적을 달성하기 위해서는 취약계층훈련이 생성된 배경과 과정 그리고 결과에 대한 이해와 함께 향후의 과제를 모색할 필요가 있다.

이와 같은 관점에서 이 연구는 사회복지적 관점에서 직업능력개발훈련의 의의를 규명하고, 한국의 취약계층 직업능력개발훈련제도의 변화과정 분석을 통하여 향후 취약계층 직업능력개발훈련을 위한 정책 과제를 제시하는 데 목적을 두고 수행되었다. 이 연구 결과가 취약계층 직업능력개발의 통합적인 대책 수립의 기초 자료 및 후속연구를 위한 참고 자료로 활용되고, 특히 직업능력개발훈련에 대한 연구가 단순히 경제적 성과 효율의 관점을 넘어 보다 폭을 넓히는 파급효과가 있기를 기대한다.

이 연구는 한국직업능력개발원의 오영훈 박사가 책임자로 연구를 수행하였는데, 본원 재임기간 동안 취약계층을 대상으로 수행한 연구

결과를 중심으로 집필되었다. 본 연구를 위해 협조와 자문을 아끼지 않으신 전문가 여러분께 깊은 감사를 드린다. 아울러 자료의 수집 및 정리 등 연구지원 업무를 성실히 수행한 김상필 위촉연구원에게도 감사를 드린다.

끝으로 이 보고서에 제시된 정책대안이나 의견 등은 우리 원의 공식의견이 아니며, 연구자 개인의 견해를 밝혀둔다.

2011년 11월

한국직업능력개발원
원장 박 영 범

제목 차례

요 약

제1장 서론_1

제1절 연구의 필요성 및 목적	3
제2절 연구의 내용 및 방법	5

제2장 직업능력개발훈련의 사회복지적 의의_9

제1절 직업능력개발훈련과 사회복지	11
제2절 직업능력개발훈련의 사회복지적 의의	19

제3장 취약계층 직업훈련제도의 변천_27

제1절 직업훈련 관련 용어	29
제2절 직업능력개발훈련 관계법	35
제3절 근로자직업능력개발법	42
제4절 취약계층 직업훈련과정의 운영	48

제4장 취약계층 직업능력개발 정책의 변천_55

제1절 국가기간·전략산업직종훈련 제도의 변천	57
제2절 지역실업자직업훈련 제도의 변천	77
제3절 자활직업훈련	93
제4절 취약계층 직업훈련 지원 사업	109

제5장 취약계층 직업능력개발훈련의 성과와 과제_125

제1절 취약계층 직업능력개발훈련의 성과 127

제2절 취약계층 직업능력개발훈련의 과제 138

SUMMARY_147

참고문헌_151

부 록_157

1. 국가기간·전략산업직종훈련 실시 등에 관한 규정
2. 지역실업자직업훈련 실시규정
3. 실업자 등 직업능력개발훈련 실시규정

표 차례

<표 1-1> 취약계층의 범위 및 특징	8
<표 3-1> 직업훈련시설	31
<표 3-2> 훈련방법에 따른 구분	34
<표 3-3> 직업훈련의 목적	44
<표 3-4> 직업훈련의 원칙	45
<표 3-5> 취약계층 직업훈련의 대상	48
<표 3-6> 수급권자, 여성가장, 청소년	51
<표 4-1> 국가기간·전략산업직종훈련의 변천	60
<표 4-2> 1999년도 정부위탁훈련기관 현황	66
<표 4-3> 훈련기관 유형별 훈련직종의 훈련기간	68
<표 4-4> 분야별 계획인원 및 훈련직종	71
<표 4-5> 국가기간·전략산업직종훈련의 훈련방법 훈련대상자 및 훈련비	73
<표 4-6> 국가기간·전략산업직종훈련의 대상 직종 (제2조 제1호 관련)	74
<표 4-7> 연도별 훈련 분야별 우선선종직종훈련 실시 현황	76
<표 4-8> 1993년 이전의 부처별 고용촉진훈련 실시 현황	79
<표 4-9> 지역실업자 직업훈련 실시규정의 변천	80
<표 4-10> 1999년도 고용촉진훈련 훈련 분야별 현황	86

<표 4-11> 지역실업자 직업훈련 업무추진 체계	89
<표 4-12> 연도별 지역실업자직업훈련 실적 및 예산	93
<표 4-13> 취업 대상자 성별·연령별 분포	98
<표 4-14> 유형별 훈련과정 예시	100
<표 4-15> 국민기초생활보장제도의 자활사업 추진체계	101
<표 4-16> 연도별 자활직업훈련 실적 및 예산	107
<표 4-17> 직업능력개발계좌제 실시 규정의 변천	116
<표 4-18> 직업능력개발계좌제 실적	116
<표 4-19> 직업훈련 생계비 대부 규정의 변천	118
<표 4-20> 근로자의 직무능력 향상을 위한 지원 대상자의 변천	119
<표 4-21> 근로자의 자율적 직업능력개발 지원 규정의 변천 (근로자 수강 지원금 지원)	122
<표 4-22> 근로자 수강지원금 지원 실적	124
<표 5-1> 훈련과정별 취약계층의 인적 특성	130
<표 5-2> 훈련과정별 취약계층의 훈련직종	131
<표 5-3> 훈련과정에 따른 훈련직종 현황	132
<표 5-4> 취약계층 직업훈련의 성과(2006~2009년)	134
<표 5-5> 실업대책훈련의 훈련특성별 취업률	136
<표 5-6> 2007년 훈련과정별 취업한 일자리의 질	137

그림 차례

[그림 4-1] 취약계층 패키지 지원 대상자 유형	111
-----------------------------------	-----

요 약

1. 연구의 개요

직업능력개발훈련제도는 1967년의 「직업훈련법」 제정 이후 지금의 근로자직업능력개발법에 이르기까지 직업훈련을 둘러싼 경제사회발전 방향이나 대상자원의 추이에 따라 많은 변화를 가져오고 있다. 특히, 1997년 말 IMF 외환위기 이후 우리 사회는 사회적 배제현상의 심화를 경험하고 있으며, 다양한 사회적 배제계층과 소득분배의 불평등은 사회 양극화의 촉진과 함께 사회통합의 위기를 확산시키고 있다. 이와 같은 문제를 해소하기 위해서 취약계층에 대한 접근은 전통적인 공적 소득이전에서 벗어나 이들의 삶의 기회를 확대하기 위한 직업능력개발훈련과 경제활동 참여를 지원하는 적극적인 노동시장 정책이 강조되고 있으며, 특히 취약계층에 대한 평생학습의 보장과 직업능력개발은 핵심적인 사회통합 전략으로 추진되고 있다.

일반적으로 직업능력개발훈련 제도에 대한 성과분석이 대부분 경제적인 성과측면에서 수행되고 있으나, 취약계층 직업능력개발훈련이 효율적으로 운영되고 소기의 목적을 달성하기 위해서는 취약계층훈련이 생성된 배경과 과정 그리고 결과에 대한 이해와 함께 향후의 과제를 모색할 필요가 있다. 이와 같은 관점에서 본 연구는 사회복지적 관점에서 직업능력개발훈련의 의의를 규명하고, 취약계층의 범위를 규정하는 한편 취약계층 직업능력개발훈련 정책의 변화과정 및 운영실태 분석을 통하여 향후 취약계층 직업능력개발훈련을 위한 정책 과제

를 제시하는 데 목적이 있다.

2. 주요 연구 결과

우리나라의 직업능력개발훈련 제도는 근로연계복지와 밀접한 관계를 가진다. 즉, 실업급여 수급자, 국민기초생활 수급자 등 취약계층에 대해 직업능력개발에 적극 참여하도록 책임과 의무를 강조하고 있다. 자활직업훈련과 미국의 원스톱 지원프로그램과 맥을 같이하고 있는 취업성공패키지지원 사업은 복지 수급자의 책무성을 강조하는 전형적인 근로연계복지 프로그램의 하나라고 할 수 있다.

직업훈련정책은 근로자 개인의 평생직업능력개발의 관점에서 추진되고 있으며, 누구나 차별 없이 직업훈련을 받을 수 있는 수요자 중심의 근로자의 권리로 변화하고 있다. 무엇보다도 과거 복지 수혜자, 비진학 청소년 등 전통적인 훈련취약계층 이외에도 비정규직 근로자 등 노동시장에서의 배제집단, 그리고 북한이탈주민 및 결혼이주민 등 특수계층에 이르기까지 직업훈련 우선대상자의 변화가 뚜렷이 나타나고 있다. 이와 같은 현상은 취약계층의 개념과 범위가 시대에 따라 변화되고 있음을 의미하는 것으로, 취약계층 직업훈련에 대한 적시적이고 효율적인 대응이 필요하다고 할 것이다. 직업훈련 운영을 위한 협의체의 운영 형태는 지역사회 내의 기업체를 중심으로 민간단체가 주도적으로 이끌어 가고 있는 선진 외국의 경우와는 달리 여전히 관계 공무원이 중심이 된 관 주도의 협의체로 운영되고 있다.

전반적으로 국가기간·전략산업직종훈련, 지역실업자훈련, 자활훈련 등 취약계층 직업훈련과정 참여자는 급속한 감소 추세를 보여주고 있

다. 이와 같은 현상은 훈련 중 수입의 감소와 육아 등의 가사부담, 기초학력 부족으로 인한 훈련내용의 이해 곤란 등이 중요한 원인이 되고 있다. 취약계층 훈련대상자의 절대 부족 현상은 최소한의 학급 편성을 위한 기본 단위를 충족시키지 못함으로써 훈련기관이 취약계층의 특성을 고려한 훈련을 실시하지 못하고 종래의 훈련과정 운영방식에 안주하는 원인을 제공하는 결과를 초래할 뿐 아니라 해당 직업훈련과정 폐지의 원인이 되고 있다.

또한 취약계층의 취업률은 우선선정직종훈련을 제외하고 지역실업자훈련과 자활직업훈련은 전체 실업자 직업훈련과정의 평균 취업률을 크게 밑돌고 있다. 2009년(58.4%)을 기준으로 볼 때 특히 자활직업훈련의 경우는 40%에도 미치지 못하고 있다. 이들의 취업에 영향을 미치는 중요한 요인은 훈련직종과 훈련기간으로 나타나고 있다. 취약계층 훈련생들이 선호하고 있는 단기간의 훈련은 취업이 매우 어려울 뿐 아니라 단기 일자리 위주로 취업할 가능성이 높아 결과적으로 취업과 미취업의 반복이라는 재정의 비효율성을 야기할 가능성이 큰 것으로 나타나고 있다. 특히 최저 생계비 이하의 복지 수급자의 취업가능성이 낮게 나타나고 있는데, 이것은 저학력, 고연령, 저기능, 장기간의 실업 등과 같은 이들의 인적자본의 특성으로 인해서 취업가능성이 일반인에 비하여 상대적으로 낮은 것으로 해석할 수 있으나, 한편으로는 이들의 근로활동에 대한 소극적인 태도 또한 취업가능성을 낮추는 원인이 되고 있다. 이러한 현상은 우리나라의 복지급여 체계에서 기인한다. 즉, 국민기초생활보장제도의 통합급여 체계는 수급자가 취업이나 창업 등으로 획득한 수입이 정부로부터 받고 있는 모든 급여 수준을 크게 상회하지 못할 경우 오히려 취업을 기피하는 복지의존성의

문제를 노출할 수밖에 없는 제도적 저해장치로 작용하기 때문이다. 수급자의 75%가 급여 수급의 탈락을 이유로 수급권을 계속 유지하려는 경향은 이러한 현실을 잘 보여주는 것이다.

3. 취약계층 직업능력개발훈련의 과제

지금까지의 연구 결과를 바탕으로 취약계층 직업능력개발훈련의 과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 취약계층을 위한 직업능력개발훈련은 일차적으로 노동시장에서의 직업경쟁력을 제고하는 데 집중되어야 한다. 이를 위해서 직업훈련의 내용은 훈련 참여자의 고용가능성을 제고하는 것은 물론 임금소득 수준을 높일 수 있는 내용이어야 하며, 취약계층을 대상으로 한 직업훈련의 효과성 평가는 장기적인 측면에서 접근되어야 한다.

둘째, 취약계층의 고용가능성을 높일 수 있는 직업훈련 모형의 개발이 필요하다. 취약계층 훈련대상자는 일반 실직자에 비하여 저숙련, 저학력, 취업경력의 미흡 등 다양한 특성을 가지고 있는 만큼 훈련과정은 훈련대상 특성에 적합하게 개발할 필요가 있다.

셋째, 취약계층의 직업훈련 참여를 유인할 수 있는 기반을 구축하여야 한다. 이를 위해서 취약계층 훈련과정은 무엇보다도 훈련기간 중 최소한의 생계비를 보전함으로써 훈련생의 생계유지 부담을 최소화하고, 이들이 처해 있는 여건에 맞는 복지 서비스를 제공함으로써 훈련의 유인가 및 훈련효과를 제고할 수 있어야 한다. 또한 훈련상담의 내실화를 위해서는 노동시장이 필요로 하는 훈련직종, 고임금 직종 등 최신의 노동시장 정보와 우수한 훈련과정 및 훈련기관, 훈련직종의 취

업률 등 훈련정보를 생산하고, 훈련수요자 누구나가 쉽게 검색할 수 있도록 정보의 접근성을 제고하여야 할 것이다.

넷째, 복지급여 체계의 개편이 필요하다. 향후 자활지원제도가 수급자 외에도 다양한 근로빈곤계층의 근로활동 유인과 자활역량 제고를 지향한다는 측면에서 볼 때 급여 체계를 개별화함으로써 근로빈곤층의 욕구에 탄력적이고 실질적으로 대처할 필요가 있다.

다섯째, 훈련비 지급 기준의 개편을 통하여 취약계층훈련을 내실화하여야 한다. 현행 표준훈련비 단가를 단계적으로 실 훈련비 수준으로 인상하되, 취약계층에게도 자비부담 비중을 점진적으로 인상하는 방안을 검토할 필요가 있다. 또한 취약계층을 대상으로 하는 특화훈련과정을 운영할 경우 국가기간·전략산업직종훈련과 같이 프로젝트 파이낸싱(project-financing)의 재정지원 방법도 한 방법이 될 수 있을 것이다.

여섯째, 평가인증제 도입이 필요하다. 평가인증제도는 정부의 입장에서는 과도한 행정비용의 발생을 예방하고 훈련기관의 입장에서는 장기적인 관점에서 훈련과정을 운영할 수 있을 것이다.

일곱째, 취약계층의 직업훈련 참여를 저해하는 요인의 하나는 홍보 부족 및 정보 제공 미흡과 같은 기본적인 접근성의 문제로 나타나고 있다. 이를 위해서 취약계층의 직업훈련 접근성 제고를 위한 정보검색 능력과 컴퓨터 활용 능력은 국민 직업기초능력 차원에서 강화되어야 한다.

여덟째, 직업능력개발훈련 전달 체계의 개편으로서 정부 부처 간, 지역사회와 물적·인적 자원 간의 연계 및 협력 체계를 구축하여야 한다.

끝으로, 일과 직업훈련을 병행하는 견습제(apprenticeship) 도입을 검토할 필요가 있다. 견습생의 입장에서는 일정 소득과 함께 직업능력

을 개발함으로써 상당한 교육적 이익가치를 얻을 수 있을 뿐 아니라 사업주의 입장에서는 근로자로 하여금 산업 주도적인(industry-driven) 훈련을 받을 수 있도록 함으로써 경쟁력을 갖출 수 있다.

제1장

서론

제1절 연구의 필요성 및 목적
제2절 연구의 내용 및 방법

제1장 | 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

직업능력개발훈련제도는 1967년의 「직업훈련법」 제정 이후 지금의 근로자직업능력개발법에 이르기까지 직업훈련을 둘러싼 경제사회 발전 방향이나 대상 자원의 추이에 따라 많은 변화를 가져오고 있다. ‘직업훈련’이란 용어는 ‘직업능력개발훈련’으로 바뀌게 되고, 직업훈련의 개념 또한 과거 제조업 중심의 기능공 양성 위주의 훈련에서 입직으로부터 퇴직에 이르기까지 평생직업능력개발의 개념으로 대체하여 사용하고 있다. 특히, 1997년 말 IMF 외환위기 이후 우리 사회는 사회적 배제 현상의 심화를 경험하고 있으며, 다양한 사회적 배제계층과 소득분배의 불평등은 사회 양극화의 촉진과 함께 사회통합의 위기를 확산시키고 있다. 1998년 OECD 사회정책위가 제안한 바와 같이 사회적 배제 계층은 아웃사이더, 하위계층, 복지의존계층, 신빈민계층 등으로 극단적인 빈곤이나 소외계층만이 아니라 배제될 위험이 높은 계층을 포함한다. 대표적인 예로서 사회안전망이 제대로 구축되지 않은 상황하에서 고령자, 영세자영업자, 북한이탈주민 및 결혼이주민의

4 취약계층 직업능력개발제도의 변천과 과제

지속적인 증가는 사회적 취약계층을 생산한다.

취약계층에 대한 접근은 전통적인 공적소득 이전에서 벗어나 이들의 삶의 기회를 확대하기 위한 직업능력개발훈련과 경제활동 참여를 지원하는 적극적인 노동시장 정책이 강조되고 있으며, 특히 취약계층에 대한 평생학습의 보장과 직업능력개발은 핵심적인 사회통합 전략으로 추진되고 있다. 이에 따라 취약계층을 대상으로 하는 직업능력개발훈련은 실업자를 대상으로 하는 전직실업자훈련, 우선선정직종훈련, 지역실업자직업훈련, 새터민직업훈련, 영세자영업자훈련, 자활직업 훈련, 직업능력개발계좌제, 취업성공패키지 지원 사업 등을 비롯하여 재직근로자를 대상으로 하는 근로자 수강지원금 지원, 근로자 능력개발카드제 등 많은 직업능력개발사업이 시행되고 있다.

직업능력개발훈련 사업의 성과 분석은 대부분 직업훈련 이수자의 경제적인 성과 측면에서 수행되고 있을 뿐 분석 대상 직업능력개발훈련제도가 어떻게 생성되었고, 훈련대상 중 취약계층은 어떻게 변화되고 있으며 그 특성은 무엇인지, 훈련 성과는 어떻게 나타나고 있는지에 대한 종합적인 연구는 상대적으로 매우 미흡한 실정이다. 취약계층 직업능력개발훈련이 효율적으로 운영되고 소기의 목적을 달성하기 위해서는 취약계층훈련이 생성된 배경과 과정 그리고 결과에 대한 이해와 함께 현재의 직업훈련 현황과 문제점을 파악하여 향후의 과제를 모색할 필요가 있다.

본 연구는 취약계층 직업능력개발훈련제도의 변화과정 분석을 통하여 향후 취약계층 직업능력개발훈련을 위한 정책 과제 모색을 목적으로 한다.

제2절 연구의 내용 및 방법

1. 연구의 내용 및 방법

직업능력개발과 관련된 정책 영역은 고용노동부의 직업능력개발 정책뿐만 아니라 교육과학기술부의 직업교육정책과 평생교육정책 그리고 일부 중앙 부처와 지방자치단체의 정책도 일부 포함된다. 본 연구에서는 고용노동부의 직업훈련 정책을 중심으로 논의한다.

본 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 직업능력개발훈련과 사회복지의 관계를 규명하였다. 사회복지와 교육의 관계, 사회복지제도의 개편에 따른 직업능력개발훈련의 변천과정 논의를 통하여 직업능력개발훈련의 사회복지적 의의를 규명하였다.

둘째, 직업능력개발훈련에 있어 취약계층의 범위를 규정하였다. 기존 취약계층의 논의와 직업능력개발 관계법 및 직업능력개발훈련법의 변천과정을 통하여 취약계층 직업능력개발훈련 대상 및 대상별 특징을 파악하였다.

셋째, 취약계층 직업능력개발훈련 제도의 변천과정을 분석하였다. 복지국가의 발달 이론적 측면 및 사회·경제적 배경이 취약계층의 직업능력개발훈련에 어떤 변화를 가져왔는지를 분석하고, 직업훈련 관련법의 개편 내용 분석을 통하여 직업능력개발의 변천 내용을 규명하였다.

넷째, 취약계층 직업능력개발훈련 정책과 운영 실태를 분석하였다. 현재 시행되고 있는 직업능력개발훈련 정책을 중심으로 취약계층 직업능력개발훈련 정책의 전개과정과 현황 분석, 사업 실적 및 성과와

6 취약계층 직업능력개발제도의 변천과 과제

문제점을 파악하였다.

다섯째, 취약계층 직업능력개발훈련을 위한 정책 과제를 모색하였다. 이상의 연구결과를 기초로 향후 취약계층 직업능력개발훈련을 위한 정책과제를 제시하였다.

연구 방법은 문헌 분석을 통한 기술적 방법을 활용하였다. 이를 위해서 국내외 선행연구 및 관련 자료 분석, 노동 관계 법령 및 행정자료를 분석하였다. 먼저 직업능력개발훈련과 사회복지의 관계 및 취약계층의 특성, 그리고 취약계층 직업훈련의 성과 규명은 주로 국내외 선행연구를 분석하였다. 또한 취약계층 직업능력개발훈련 제도의 변천과정 분석은 직업훈련 관련법을 중심으로 분석·기술하였다. 또한 취약계층 직업능력개발훈련 정책과 운영 실태 분석은 예규, 고시 및 행정자료, 통계자료, 그리고 본 연구자가 그 동안 수행한 취약계층 직업훈련정책 관련 연구보고서가 본 연구의 주요한 자료로 활용되었다.

2. 취약계층 직업능력개발훈련 대상

일반적으로 취약계층은 노동시장과 관련된 제한된 개념으로 분류되고 있으나, 이미 노동시장 진입 이전부터 배제된 집단, 학교 중도탈락자, 장애인 등으로 그 범위가 확대되고 있다(CEDEFOP, 1999). 이에 따라 취약계층은 “사회적 배제(exclusion)로 인해 한 특정 집단이 사회적 지원 및 보조가 없다면 자활·자립하기 어려운 불우한 집단으로 구조화되었을 때, 그 불우한 위치에 있는 집단”을 취약계층으로 규정할 수 있다(나영선 외, 2003.11). 사회적 배제는 모든 사회에서 발생하는 보편적인 현상이면서 각 사회에 따라 특수한 의미를 가지며 다르

게 규정될 수 있다. 즉, 특정 사회의 사회·경제적 배경에 따라 다르게 나타날 수 있기 때문에 취약계층의 범위는 매우 광범위하고 다양하다.

나영선 등(2003)은 취약계층의 범위를 <표 1-1>에서 보는 바와 같이 네 가지 범주로 분류하고 있다. 첫째, 저소득층(복지수혜자 층) 및 저학력층, 중고령 취업자, 여성취업자 등의 전통적인 경제·사회적 배제집단, 둘째, 청년실업자 및 장기실업자, 구직자, 여성, 중소기업 근로자 및 자영업자, 중고령자, 조기퇴직자 등의 노동시장에서의 배제집단, 셋째, 장애인, 전과기록 보유자, 수용자 등의 특수 취약계층, 넷째, 북한이탈주민, 외국인 근로자 등의 한시적인 취약계층으로 분류하고 있다.

본 연구에서는 취약계층을 특정 범주로 한정하기보다는 시대 변천에 따라 어떻게 변화하였는지를 파악한다.

8 취약계층 직업능력개발제도의 변천과 과제

〈표 1-1〉 취약계층의 범위 및 특징

기준	구체적인 취약계층	특징
① 전통적인 경제·사회적 배제계층	- 저소득층	- 전통적인 빈곤층으로 국민기초생활보장법 및 자활 대상자
	- 저학력 청소년 (학업 중단 청소년)	- 학업 중단 청소년 등은 교육제도의 재통합 등으로 해결될 수 없음. 종합적인 지원대책이 필요함.
	- 저학력 노동자	- 저숙련, 저임금일자리에 종사하면서 실업과 취업을 반복
	- 여성취업자	- 전통적, 가부장제 문화의 차별계층
② 노동시장 배제계층	- 장기실업자	- 노동시장에서의 빈번한 구직 실패로 인한 낙인 효과 등으로 빈곤층으로 전락할 우려가 심각
	- 비정규직 근로자	- 경기 등에 따라 임시적인 취약계층으로서 노동보호정책이 시급함.
③ 특수 취약계층	- 학령기 장애인	- 특수교육기회의 부족으로 사회통합 곤란
	- 성인 장애인	- 사회구성원으로 자활에 필요한 직업능력개발 및 고용기회의 부족
	- 수용자	- 전과기록을 보유하고 사회에 복귀하기 때문에 사회적 지원이 필요함.
④ 한시적 취약계층	- 북한이탈주민	- 북한이탈주민은 일종의 난민 위치이면서 합법적으로 체류하고 있으나 별도 관리되고 있음. 이들은 사회적으로 특별한 지원이 없다면 자활, 자립이 어려운 취약계층으로 분류되고 있음. 이와 같은 맥락에서 북한이탈주민은 한시적인 취약계층임.
	- 외국인 근로자	- 외국인 근로자 문제는 대부분 불법체류 신분으로 인한 문제임.

출처: 나영선 외(2003), 지식강국 건설을 위한 국가 인적자원개발(II): 취약계층 인적자원개발 방안, p.3.

제2장

직업능력개발훈련의 사회복지적 의의

- 제1절 직업능력개발훈련과 사회복지
- 제2절 직업능력개발훈련의 사회복지적
의의

제2장 | 직업능력개발훈련의 사회복지적 의의

제1절 직업능력개발훈련과 사회복지

1. 사회복지의 개념과 사회복지의 개편¹⁾

사회복지의 개념은 복지를 추구하기 위한 인간들의 공동체적 노력을 의미한다. 사회복지란 사회문제의 해결 및 예방, 인간의 사회적 기능 수행의 활성화, 생활의 질적 향상 등에 직접적으로 관심을 갖는 복지 서비스나 과정을 포함한다. 즉, 사회복지란 개인이나 가족에 대한 서비스뿐만 아니라 사회제도의 강화나 수정 및 변화에 대한 노력까지 포괄하는 것이다(남세진·조홍식, 1995). 또한 사회복지란 대상의 범위에 따라 그 개념이 광의와 협의로 구분된다. 광의의 사회복지란 전 국민에게 최소한의 생활 욕구를 충족시키기 위하여 국가에 의하여 제공되는 보건의료, 교육, 소득, 노동, 주택, 대인서비스, 환경 보존 등 제반 사회적 서비스를 일컫는다. 협의의 사회복지란 대상을 보다 제한

1) 이 글은 본 연구자의 선행 연구보고서(오영훈 외, 2005) 내용 중 관련내용을 발췌·보완 하였다

12 취약계층 직업능력개발제도의 변천과 과제

적으로 파악하여 장애인, 아동, 빈곤층 등 국가로부터 공공부조를 받는 층으로 한정하며, 이들에게 제공되는 각종 서비스를 사회복지라고 한다. 역사적으로 보면 사회복지는 빈곤계층, 취약계층을 중심으로 시작되었으나 현대로 올수록 중산층의 생활욕구 충족에 대해서도 사회적 관심이 증대되어 오고 있다.

한편 1970년대 중반부터 시작된 복지국가의 정체 현상이 장기화되면서 선진 복지국가들은 위기 대응책으로서 새로운 사회복지 이념을 모색하고 각국의 복지국가 유형에 따라 상이한 발전 양상을 드러내고 있다. 이는 최근 성장과 고용, 복지를 동시에 추구하는 전통적인 개인주의적 복지국가가 쇠퇴하고 국제경쟁력 강화를 최우선으로 하는 슈펙트주의적 근로연계복지국가가 주도적인 사회복지이념으로 등장함을 의미한다(김영화 외, 1999).

위기 극복을 위한 새로운 이념의 추구는 복지국가의 재편을 초래하고 있다. 새로운 이념 모형 중에서 최근 논의가 가장 활발한 것은 신자유주의 이론과 제3의 길이다. 신자유주의는 국가의 역할을 최소화하여 소극적 기능으로 한정시키고자 한다. 따라서 작은 정부를 표방하는데 이는 국가의 지나친 개입에 따른 시장원리의 훼손에 대한 처방이었다. 신자유주의는 국가복지모델에서 과도한 국가 개입으로 손상된 시장 경제를 회복하는 데 초점이 두어졌다. 신자유주의하에서의 복지정책은 소극적 복지정책으로, 국가는 최종적인 사회안전망으로서의 역할만을 담당하는 것이 바람직하다는 입장이었다. 즉, 최소한의 복지와 잔여적 복지 모형의 부활이 시도되었다. Wiensky & Lebeaux(1965)는 잔여적 복지(residual welfare)란, 가족과 시장이 정상적인 기능을 수행하지 못할 때 이의 보완적 기능을 담당하고 있는 사회복지서비스가

일차적 기능으로서 제도적으로 수행되는 경우라고 말한다. 다시 말하면 인간의 복지가 가족과 시장 및 자유로운 경제활동이 이루어지는 경우가 보완적 모델이고, 국가가 적극적으로 개입함으로써 복지가 구현될 수 있는 경우는 제도적 복지(institutional welfare) 모델이다(김영모 외, 1982).

신자유주의에 바탕을 둔 새로운 성격의 복지국가가 가지는 특징은 다음 몇 가지로 요약할 수 있다(류진석, 1999; 정무권, 2000; 심창학, 2001 재인용).

첫째, 복지국가의 이념적 기초의 변화이다. 기존의 국가 개입주의, 집합주의적 이념에 기초하기보다는 개인의 책임, 시장 경쟁적 요소가 강화되고 있다. 또한 사회복지 시설의 민영화에 대해 많은 관심을 보이는 것도 하나의 차이점이라고 할 수 있다.

둘째, 복지 프로그램에 있어서 근로연계복지(workfare, welfare to benefit)의 강화이다. OECD 국가의 복지정책은 복지 수급자들을 신속하게 노동시장으로 복귀시켜 복지 의존에서 벗어날 수 있도록 하는 방향을 강조하게 되었으며, 소득 보조를 통한 빈곤의 구제라는 전통적인 접근으로부터 신속한 노동시장으로의 복귀를 강조하는 근로연계복지로 선회하게 되었다. 이와 같은 복지정책의 변화는 근로자의 재훈련, 계속직업교육의 중요성을 증대시킨다. 많은 OECD 국가에서 근로자들의 계속교육 및 직업훈련을 평생학습의 틀 안에서 재구조화하려는 노력을 기울이고 있고, 근로자들의 성인 학습체제를 수요자 중심으로 전환시키려 하고 있으며, 정부, 고용주, 근로자 등 직업훈련 관련 집단 간 협동 체제의 강화, 훈련 재정의 공동 부담, 국가 수준의 직업능력 평가·인증 체제 확립, 비형식적 학습의 평가·인정 체제 도입,

훈련 체제의 분권화 및 유사 시장(quasi-market) 원리의 도입 등을 시도하고 있다(김영화 외, 1999). 근로연계복지는 급여 자격의 조건에 있어서 최소 수준의 급여 제공과 구직 노력 혹은 근로 행위의 이행 의무를 조건으로 하고 있다. 이는 전통적 복지국가의 이념이었던 사회적 시민권 보장에서 후퇴한 것으로서, 욕구보다는 노동 책임성에 일차적인 주안점을 두고 있다(심창학, 2001).

2. 한국 사회복지의 개편과 직업훈련의 변천

서구복지국가들은 제2차 세계대전 이후 성장과 복지를 동시에 추구하는 복지국가를 지향해 왔고, 요람에서 무덤까지로 대변되는 근대 복지국가의 전형을 선보였다. 특히 1960~1975년 기간은 세계적으로 복지국가의 발전이 가장 두드러진 시기였다. 이 기간 중 복지혜택의 급격한 확대가 가능했던 것은 1970년대 석유위기 전까지는 높은 성장률과 낮은 실업률, 물가안정, 재정흑자 등이 뒷받침되었기 때문이다(안순권, 2006: 15).

같은 시기 우리나라는 ‘선 성장, 후 분배’ 정책에 따라 사회복지정책은 뒤로 미루어질 수밖에 없었다. 사회복지 관련법을 살펴보면 1990년대 들어 사회보험 부문에서 고용보험법의 제정(1993), 국민연금법의 개정(1995), 국민의료보험법의 제정(1997), 국민건강보험법의 제정(1999) 등이 이루어졌고, 공공부조 부문에서는 1962년에 제정된 생활보호법의 폐지와 국민기초생활보장법의 제정(1999)이 이루어졌다.

한국의 사회복지 발달사에 있어서 가장 획기적인 변화는 1997년 외환위기(IMF)를 경험하면서 이전에 경험하지 못한 국가 차원의 경제위

기와 이에 따른 대량실업의 발생과 빈곤의 사회문제화 등에 대한 국가 차원의 대처가 요구되면서부터이다(김형모 2001: 87). 소위 생산적 복지는 외환위기를 통해 그 중요성이 부각된 사회적 안전망을 구축함과 동시에 새로운 사회·경제적 도약을 지도해 나갈 사회적 이념으로 부각되었다. 1999년 김대중 정부가 새로운 국정이념으로 제시한 생산적 복지는 경제성장과 복지의 관계에서 경제성장을 우선하는 사고에 기초하여 복지를 노동과 연계하는 노동을 위한 복지(welfare to work)라고 할 수 있다(남구현, 2000: 12). 생산적 복지제도의 기본 골격은 노동복지 관련 정책으로 구성되어 있으며, 그 중심에는 국민기초생활보장법이 자리 잡고 있다. IMF 경제위기 이후 전개된 신자유주의적 구조개혁의 사회적 결과로서 나타난 대규모 실업자에 대한 사회안전망과 일자리 창출과 교육훈련을 통해 이들을 다시 일터로 복귀시키기 위한 국민기초생활보장법이 2000년 10월부터 시행되었으며, 특히 1998년 10월 1일 전 사업장으로 그 적용범위가 확대된 고용보험은 IMF 경제위기 이후 고용안정사업 및 직업능력개발사업 등 적극적 노동시장정책의 역할 증대와 관련하여 매우 중요한 의미를 지니고 있다(이종선, 2001). 이와 같은 측면에서 우리나라의 자활사업은 근로연계형 복지제도(Workfare)의 범주에 속한다고 할 수 있다(강병구, 2003: 26).

근로연계복지는 저소득층이나 빈곤층의 소득을 증진시키기 위한 목적보다는 이들이 국가에 의존하는 정도를 줄이는 것에 비중을 두고 있다(김태룡, 2004: 431). 복지수급자에 대한 장기적 교육보다는 단기적 직업훈련과 구직활동에 치중한다. 근로연계복지에서 학습은 노동시장 진입을 위한 단기훈련프로그램 참여의 성격으로, 지극히 제한된

역할을 한다. 이와 같은 근로연계복지모형의 한계 위에서 새롭게 주목받기 시작한 적극적 노동시장정책(Active labour market policy)은 폭넓은 인적자원개발에 초점을 두고 국가가 근본적인 책무성을 갖는 것을 전제로 한다. 우리의 생산적 복지는 서구의 근로연계 복지모형과 유사한 접근이지만, 서구의 경우 기존의 사회복지 축소 효율화라는 과정과 맞물려 있다면, 우리나라의 경우는 사회복지를 확충하되 효율적인 제도를 설계하는 문제와 관련되어 있다(황덕순, 2000).

이상에서 살펴본 바와 같이 우리나라의 경우 사회복지의 발달과 직업훈련제도의 변천 관계는 직업훈련제도 초기부터 1997년 제정된 근로자직업훈련촉진법 이전까지는 사회복지 발달사적인 측면보다도 경제발전 단계 측면에서 논의될 수 있다. 1962년부터 시작된 연차별 경제개발계획에 따라 직업훈련은 단순기능공 양성으로부터 기술인력 양성, 그리고 근로자의 고용촉진 및 고용안정을 이루는 중요한 수단으로 변화를 거듭해 왔다. 이는 직업훈련의 목적 변화에서 잘 나타나고 있다. 1967년에 제정된 직업훈련법의 목적은 공업 및 기타 산업에 필요한 기능자 양성, 1976년에 제정된 직업훈련기본법은 근로자의 능력개발 및 향상, 1997년에 제정된 근로자직업훈련촉진법은 근로자 직업능력의 개발·발휘를 통한 근로자의 고용증진 및 지위의 향상, 그리고 2004년에 제정된 현행 근로자직업능력개발법에서는 직업능력개발을 촉진·지원하고 산업현장에서 필요로 하는 기술·기능 인력 양성을 통하여 근로자의 고용촉진·고용안정 및 사회·경제적 지위 향상을 목적으로 명시하고 있다.

현행 직업능력개발훈련제도는 근로연계복지와 밀접한 관계를 가진다. 즉, 직업능력개발훈련의 상위 법인 고용정책기본법과 고용보험법

은 실업급여 수급자, 근로능력이 있는 국민기초생활 수급자, 정부지원 취업지원 사업의 참여자 등에 대한 책무를 신설하여 취업을 위한 개인의 노력은 물론 국가와 지방자치단체가 시행하는 직업능력개발훈련 등에 적극 참여하도록 책임과 의무를 강조하고 있다. 직업훈련의 구체적인 예로서 2001년 보건복지부의 자활사업의 일환으로 시행된 자활 직업훈련의 운영은 복지 수급자의 책무성을 강조하는 전형적인 근로연계복지 프로그램의 하나라고 할 수 있다. 또한 2009년부터 취약계층의 직업능력개발을 지원하는 취업성공패키지 지원 사업 역시 근로연계복지 프로그램의 하나라고 할 수 있는데, 미국의 원스톱 지원프로그램과 맥을 같이한다.

3. 사회복지와 교육의 관계²⁾

교육이 갖는 사회복지적 의미는 인간 생존에 필수적인 요구 대상의 하나이며, 국가는 이를 보장할 책임이 있다는 것이다. 교육복지의 이념은 국민들에게 생애주기에 걸쳐 공평한 교육의 기회와 질을 제공함으로써 교육의 형평성을 제고시키는 것이다. 다양한 차원의 교육 불평등을 해소시켜 줌으로써 교육이 추구하는 인간적인 삶을 유지시켜 주는 것을 이념으로 볼 수 있다. 이러한 교육복지의 필요성은 현대 민주주의 국가에서 교육이 국민의 기본적인 권리라는 이념에 바탕을 두고 있으며, 특히 자본주의 사회에서 교육은 사회적 통합을 이루게 하는 가장 기본적인 제도라는 인식에서 출발한다.

2) 이 글은 본 연구자의 선행 연구보고서(오영훈 외, 2005) 내용 중 관련내용을 발췌·보완 하였다.

복지는 목적적 가치로서 볼 때 인간다운 삶의 조건이 구축된 복된 상태(well-being)를 뜻하는 것으로, 이는 개인의 잠재역량 발휘와 사회적 적응을 가능케 하는 인적자원개발과 사회통합의 토대를 마련하는 것이다. 그러나 수단적 가치로 볼 때 이는 공공부조, 사회보험, 사회복지서비스 등의 공공정책을 바탕으로 상담과 자원 연계 등 각종 복지원조체계를 동원하여 인간의 다양한 욕구를 충족시키기 위하여 행하는 각종 노력들을 의미한다. 따라서 교육은 목적적 가치로서의 복지를 구현하는 데 있어서 핵심적인 요소이자 주요 수단인 동시에 수단적 가치로서의 복지를 통하여 교육의 성과를 달성하는 데 주요한 여건을 확보할 수 있다(이태수 외, 2004). 또한 사회복지의 궁극적 목적이 국민의 삶의 질을 보장하는 것이라면, 교육은 사회복지의 목표인 동시에 사회복지 실현의 중요한 수단이기도 하다.

그리고 교육의 성과가 학습 대상자의 적극적 참여를 전제로 산출될 수 있음을 고려할 때, 학습참여를 위한 여건 조성과 함께 고용지원을 위한 사회복지 서비스를 제공할 필요가 있다. 기본적으로 학습복지의 기본적인 틀을 이루는 사회보장제도를 비롯한 정책 및 제도 중심의 거시적인 접근과 복지서비스 중심의 미시적인 접근이 동시에 제공될 필요가 있다. 이는 학습과 일을 할 수 있는 여건의 조성으로서 복지서비스의 개입이 필요함을 의미하며 학습과 고용과 복지서비스의 연계, 즉 학습을 통한 고용가능성의 제고와 학습과 고용활동을 지원하는 복지서비스의 개입을 통하여 학습 불평등을 극복할 수 있을 것이다.

제2절 직업능력개발훈련의 사회복지적 의의

1. 사회적 배제의 예방과 극복을 위한 수단으로서의 직업훈련

교육은 전통적으로 사회복지의 핵심적 목표였던 빈곤의 퇴치와 사회적 불평등 해소를 위한 주요 수단으로 간주되어 왔다. 저소득층에게 학교 교육의 기회를 확대함으로써 이들의 소득을 증진시키고 사회 계층 이동을 촉진시켜 사회적 불평등을 감소시키려는 노력이 사회복지 정책의 주요 부분을 차지해 왔다. 특히, 범세계화의 진전과 정보기술의 발전, 유연성의 증대로 특징지워지는 노동시장 구조의 변화로 고숙련·고지식 노동에 대한 수요가 증가하는 반면, 저숙련·저학력자들은 장기 실업이나 저임 고용의 위험이 매우 높아지게 되었다. 이와 같은 추세에서 OECD 국가를 중심으로 사회적 배제(social exclusion)에 대한 관심이 증대되고 있다. 특히 지식 경제가 범세계화하는 환경 변화 속에서 지식과 학습에의 접근 기회 부족으로 인해 다수가 주변화될 가능성이 높아짐에 따라 사회적 배제는 많은 국가에서 주요한 문제로 부각되고 있다(김영화 외, 1999). 사회적 배제는 빈곤(poverty)이라는 전통적 개념을 대체하는 것으로서, 빈곤이 가구 차원에서 일정 수준 이하의 소비·지출이나 소득으로 정의되던 것을 다차원적으로 확장한 것이다(Berghman, 1995). 즉, 실업 이외에 교육, 보건, 환경, 주거, 문화, 기본권에 대한 접근 등 다차원적인 사회적 박탈이나 장벽들이 존재한다는 점에 주목한다(황덕순, 2004). 또한 사회적 배제는 사회 및 노동시장에 적극적으로 참여하지 못하는 것을 의미한다. 사회적 배제에는 이미 고립, 소외, 박탈 당한 집단뿐 아니라 배제 가능성

이 높은 집단도 포함된다. 사회적 배제 집단은 빈곤, 저소득, 실업뿐 아니라 전통적 유대와 연대가 붕괴되고 파편화, 개인주의화되어 가는 사회 풍토 속에서 경험하는 고립감에 의해서도 형성된다(김영화 외, 1999).

이와 같은 사회적 배제의 예방과 극복을 위한 주요 방편으로 학습의 중요성이 강조되고 있다. 학습은 경제활동과 사회적, 문화적, 개인적 삶을 향상시키는 수단이며, 교육과 같은 조직된 활동을 통해 수행된다. 성인학습은 OECD 국가들에서 사회·경제적 변화와 기존 정규교육의 한계를 해결할 수 있는 대안으로 등장하였다. 급변하는 지식사회에서 고연령·저숙련 노동자들에게 교육훈련이 필수적임에도 불구하고, 실제로는 교육훈련이 형평성 있게 이루어지지 못하고 있어서 사회적 배제 현상이 가속화된다고 보기 때문이다(OECD, 1999). 1998년 OECD 사회정책위가 제안한 바와 같이 사회적 배제 계층은 아웃사이더, 하위계층, 복지의존계층, 신빈민계층 등으로 극단적인 빈곤이나 소외계층만이 아니라 배제될 위험이 높은 계층을 포함한다. 사회적 평등의 실현이 사회복지의 최대 관심사였던 초기 사회복지 추세 속에서는 개인의 생산성을 증대시켜 빈곤을 퇴치하고 능력에 따른 지위 배분의 기능을 통하여 사회적 평등 실현을 촉진하는 학교교육의 역할이 강조되었던 반면, 사회적 배제의 예방과 극복이 사회 정책의 주요 관심사로 부상하고 있는 최근의 사회복지 동향 속에서는 참여를 통한 학습과 학습사회 모형의 중요성이 더더욱 분명해지고 있다.

2. 사회안전망으로서의 직업훈련³⁾

일반적으로 사회안전망이란 사회구성원들의 삶의 주기에서 겪을 수 있는 다양한 위험들에 대하여 사회적으로 보호해주는 제도적 장치로서 빈곤의 예방과 빈곤의 제거가 가장 큰 목적이라고 할 수 있다(유길상 외, 1990).

빈곤의 원인은 매우 다양하나 무엇보다도 실업은 빈곤을 초래하는 대표적인 원인의 하나가 된다. 실업은 개인에게는 노동시장의 참여를 제한하며 생존의 문제와 관련된 소득 상실을 의미하기 때문에 심각한 사회적 위험이라 할 수 있다. Beveridge는 실업의 가장 큰 해악은 신체적 측면보다는 도덕적인 측면이 더 큰 문제이며, 실업이 낳는 증오와 공포가 문제라고 한다(Allen et al., 1986. 남세진·조홍식, 1996에서 재인용). 이는 실업이 개인의 소득 상실로 인한 생활상의 위기를 야기시키는 것뿐만 아니라 개인의 정신적인 건강을 해치고 심리적인 불안정의 문제를 유발할 수 있음을 의미한다. 실업과 관련한 한 연구 결과에 의하면 우리나라의 실업자 중 일부는 실업으로 인하여 불안감(36.7%), 사회적 적대감(22.1%), 우울증(28.3%)을 느끼고 있으며, 이러한 심리적 동요는 실직기간이 길어짐에 따라 우울증과 적대감의 정도가 심해지고 있음을 밝히고 있어 이를 뒷받침하고 있다(한국노동연구원·한국보건사회연구원, 1999).

또한 실업의 사회적 영향은 일반적으로 사회문제와 밀접한 연관성을 가지면서 나타나며, 실업이 낳은 사회적 파급효과는 사회통합의 실현과 사회질서 유지에 부정적으로 작용할 뿐만 아니라 한 나라 발전

3) 이 글은 본 연구자의 선행 연구보고서(오영훈 외, 1999) 내용 중 관련내용을 발췌·보완 하였다.

의 원동력으로서의 국가경제에 심각한 저해요인으로 그 비용을 사회적으로 부담할 수밖에 없다.

이와 같은 빈곤 문제의 해결은 빈곤의 원인이 다양하고 국가와 시기에 따라 그 개념이 다르기 때문에 그 대책도 다양할 수밖에 없으나 근로능력이 있는 저소득층을 대상으로 하는 노동시장정책은 적극적인 빈곤 대책의 하나로서, 특히 직업훈련은 빈곤의 근본 원인을 해결하는 적극적인 정책으로 이해되고 있다(최일섭·최성재, 1996). 저소득층을 대상으로 하는 직업훈련은 직업에 필요한 직업능력을 개발하거나 향상시킴으로서 궁극적으로는 빈곤으로부터 벗어나는 것을 목표로 한다. 자활직업훈련과 고용촉진훈련은 저소득층을 위한 대표적인 직업훈련이라고 할 수 있다. 즉, 직업훈련이 저소득층에서 집중적으로 발생하고 있는 장기실업자의 취업가능성을 높여 노동시장으로 진입시키는 효과가 크다는 데 대해서는 큰 이견이 없다(이선, 1998). 이와 함께 직업훈련은 훈련기간 중 훈련대상자에 따라 교통비, 가족수당, 보육수당, 능력개발수당, 우선직종수당 등을 지급함으로써 소득 보전의 기능을 가진다. 이것은 직업훈련이 실업자의 생활을 지원하는 사회안전망(social safety nets)으로서 중요한 기능을 가지고 있음을 의미한다.

3. 사회통합의 수단으로서 직업훈련

성인을 대상으로 한 평생학습은 인적자본(human capital) 제고를 주된 목적으로 하고 있지만, 실제적인 습득의 과정에는 단순한 직업능력 뿐 아니라 신뢰, 사회적 자본과 사회적 참여를 포함한 다양한 능력이 배양될 수 있다. 교육은 도구적 지식을 전달하는 것뿐만 아니라 사회

적 규범과 가치를 습득하게 하며, 교육의 과정에서 참여와 협동의 가치를 습득하고, 공식적·비공식적 네트워크를 형성하게 함으로써 전반적인 신뢰수준과 사회적 자본의 형성 및 발달에 영향을 줄 수 있는 것이다. Cloeman(1988)은 사회적 자본과 인적자본의 관계에 초점을 맞추어, 신뢰가 높고 사회적 연계가 밀접한 지역에서 인적자본과 관련된 성과가 더 높았음을 보여주고 있다. 이것은 사회적 자본이 인적자본의 성과에 영향을 미치는 것이지만, 반대로 인적자본이 사회적 자본의 확대에 영향을 주는 것을 의미한다(Knack and Keefer, 1997). 학습과 훈련의 수준이 높으면 개인이 정보를 흡수하는 능력이 향상되고 전반적인 사회화 수준이 높아짐으로써 개인들로 하여금 신뢰를 갖게 하며 자발적인 활동에 참여할 수 있도록 한다는 것이다(이영현 외, 2006: 31).

높은 수준의 사회통합은 높은 수준의 참여와 역량(capability)의 충족을 요구한다. 사회적 배제가 극복되면 사회통합의 수준은 상승한다. 또 사회통합의 수준을 높이기 위해서는 개인의 소속감과 집단 및 사회에 대한 참여가 제고되어야 하고, 사회적 차원에서는 개인의 참여가 실질적으로 가능하도록 주요 제도와 집단에 대한 접근성을 보장하여야 하며, 무엇보다 참여와 상호작용을 위한 개인의 역량을 제고하는 것이 필요하다. 이러한 측면에서 개인의 역량을 제고하는 대표적인 수단이 바로 평생학습으로 제시될 수 있다. 이를 통해 개인의 역량이 강화되어 다양한 차원의 집단과 사회제도에 참여하게 되면, 그리고 개인과 사회, 개인과 개인 간의 신뢰수준이 높아지면, 개인의 전반적인 사회적 자본의 수준도 향상된다. 이러한 인적자본과 사회적 자본의 향상이 평생학습의 직접적인 효과로 기대할 수 있는 것이라면, 증가된 인

적자본과 사회적 자본은 다양한 경제적·비경제적 성과를 가져오게 될 것이다.

특히 직업훈련은 성과와 함께 직업훈련에 대한 참여는 다양한 비공식적인 네트워크 형성을 촉진하는 한편, 사회 내의 다른 집단들과 이어주는 연결요소로서 작용함으로써 취약계층의 사회적 자본을 증진시키고 비경제적인 성과를 가져오게 될 것이다. 즉, 직업훈련을 통하여 취약계층의 인적자본과 사회적 자본이 증진되면, 비경제적 성과로서 자신들의 삶에 대한 목표의식이 제고되고, 사회를 바라보는 시각과 함께 자기 자신에 대한 긍정적인 인식을 갖는데 기여한다는 것이다. 이러한 사회적 자본의 확장과 함께 경제적·비경제적 성과를 통하여 직업훈련은 취약계층의 적극적인 사회통합의 수준을 제고할 수 있게 된다.

인적자본과 사회적 자본의 증가 그 자체가 사회통합을 이끌어낸다고 보기는 어렵지만 직업교육훈련을 통해 증가된 인적자본과 사회적 자본은 경제활동에 참여할 수 없었던 사회 구성원들에게는 경제활동에 참여할 수 있는 기회 내지는 경제활동 참여 가능성을 높이는 데 적합한 의지, 규범 또는 가치관을 습득케 하는 간접적인 효과를 가져다 줄 수 있으며, 이미 경제활동에 참여하고 있었던 구성원들에게는 보다 높은 소득을 얻을 수 있는 가능성을 높이는 효과를 가져다 줄 수 있다.

4. 직업훈련의 경제적 의의

일반적으로 직업훈련은 일시적인 실업 감소 효과와 훈련기간 중 훈련수당을 지급함으로써 실업자의 소득 보전의 기능과 함께 실업자의

재취업 능력을 제고함으로써 장기적으로는 실업자의 재취업에 도움을 줄 수 있을 것으로 기대되고 있다.

직업훈련이 추구하는 목적은 가치관과 바라보는 관점에 따라 다양하게 논의될 수 있다. 거시적인 관점에서 직업훈련은 경제성장과 경제 발전에 기여하고, 소득 분배의 불평등을 해소하며, 생산성 향상과 임금 상승에 기여하고, 노동시장의 고용을 개선하는 데 기여하는 것으로 볼 수 있다(이종성 외, 1994). 또한 직업훈련은 그 목적상 취약계층의 취업 및 노동시장 참여의 가능성을 높여주는 일차적인 경제적 성과를 가져올 것으로 예상된다. 미시적 관점에서 볼 때 직업훈련에 참가하는 훈련생의 입장으로 고용가능성의 증가, 직업능력의 향상, 소득 상승, 가족의 안정성과 삶의 질 향상, 그리고 복지의존성 감소의 측면에서 논의된다(정원오, 1998, 오영훈 외 2010).

많은 노동시장 프로그램 평가 연구가 보여주듯이 직업훈련은 장기적으로는 구직능력 개선에 효과적이라는 판단이 일반적이다. 실업자 훈련 평가에서도 저학력·저숙련 취약계층의 훈련성고가 상대적으로 더 좋다는 결과가 공통적으로 발견된다(Fay, 1996; 오영훈 2007; 채창균 외 2008). 또한 대부분 복지 대상자들인 취약계층에 대한 노동시장 연계프로그램 사례들을 평가한 결과, 순수한 구직알선의 효과는 얼마 가지 않지만 직업훈련과 병행한 경우, 복지 대상자의 감소효과가 커진다는 사실이 입증되고 있다. 이것은 복지 수급자들에게는 일과 복지를 병행하는 노동·복지 병행 프로그램을 한시적으로 제공하는 것이 아니라 제도화된 프로그램을 실시하는 것이 바람직 함을 의미한다.

따라서 사회복지가 개인이나 가족에 대한 서비스뿐만 아니라 사회 제도의 강화나 수정 및 변화에 대한 노력까지 포괄하는 것임을 전제

26 취약계층 직업능력개발제도의 변천과 과제

할 때 직업훈련은 개인에게 직업생활에 필요한 직업능력 습득의 기회를 제공함으로써 개인 및 국가·사회의 사회적·경제적 기능을 촉진함과 동시에 회복하고, 유지하고, 향상시키는 사회복지적 의의를 가진다 할 것이다.

제3장

취약계층 직업훈련제도의 변천

제1절 직업훈련 관련 용어

제2절 직업능력개발훈련 관계법

제3절 근로자직업능력개발법

제4절 취약계층 직업훈련과정의 운영

제3장 | 취약계층 직업훈련제도의 변천

직업훈련은 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상 시킴으로써 근로자의 고용촉진·고용안정 및 사회·경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고 사회·경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다. 이와 같은 목적을 가지고 있는 직업훈련은 고용정책기본법 제19조(직업능력개발에 관한 시책) 및 고용보험법 제4조(고용보험사업), 그리고 근로자직업능력개발법에 근거하고 있다.

여기에서는 직업훈련 관련 용어와 직업훈련 관련법의 주요 내용을 통하여 취약계층을 대상으로 하는 직업훈련이 어떻게 변화되어 왔는지를 파악하고자 한다.

제1절 직업훈련 관련 용어

직업훈련과 관련된 용어는 매우 다양하나 여기에서는 직업훈련, 직업훈련의 시설, 직업훈련의 구분, 직업훈련의 방법 등으로 구분하여 그 변화를 알아본다.

1. 직업훈련

우리나라에서 사용되고 있는 직업훈련이란 용어는 현재 직업능력개발훈련으로 바뀌어 사용되고 있으나 이에 대한 정의는 동일하다. 즉, “직업훈련(직업능력개발훈련)이라 함은 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상케 하기 위하여 실시하는 훈련을 말한다”로 정의하고 있다. 다만 “직업훈련”은 종전의 직업훈련법과 직업훈련기본법에서 “직업능력개발훈련”은 고용보험법의 제정과 직업훈련기본법이 근로자직업훈련촉진법으로 개정되면서 지금까지 사용되고 있다. 직업능력개발이라는 용어는 일본이 1985년 “직업훈련법”을 “직업능력개발촉진법”으로 전면 개정하면서 사용하게 되었다. 직업훈련이 취업위주의 한정적인 개념으로 사용되었다면, 직업능력개발은 근로자의 전 생애에 걸친 직업능력개발로 대처해 나가겠다는 행정적 의지의 구현이라고 할 수 있다(이상조 외, 1989).

2. 직업훈련 시설

직업훈련 시설은 <표 3-1>에서 보는 바와 같이 크게 국가·지방자치단체 등이 운영하는 공공직업훈련시설과 기업이 운영주체가 되는 사업내직업훈련시설, 그리고 공공 및 사업내직업훈련시설 이외의 시설에서 운영하는 인정시설로 구분할 수 있다.

직업훈련법에서 훈련시설에 대한 별도의 정의 없이 공공직업훈련과 사업내직업훈련으로 대별하여 사용하고 있는데, 공공직업훈련은 국가·지방자치단체 또는 특별법에 의하여 설치된 법인이 실시하는 직업훈

련을 말한다. 이에 반하여 사립직업훈련은 사기업체에서 실시하는 사내직업훈련과 특별법에 의하여 설치된 법인 이외의 비영리 법인이 실시하는 직업훈련으로서 노동청 장이 인정하는 직업훈련을 의미한다.

〈표 3-1〉 직업훈련 시설

직업훈련법	직업훈련기본법	근로자직업훈련 촉진법	근로자직업능력 개발법
<ul style="list-style-type: none"> - 공공직업훈련: 국가·지방자치단체 또는 특별법에 의하여 설치된 법인이 실시하는 직업훈련 - 사립직업훈련: 사기업체에서 실시하는 사내직업훈련과 비영리 법인이 실시하는 직업훈련 	<ul style="list-style-type: none"> - 공공직업훈련: 국가·지방자치단체 또는 대통령이 정하는 공공단체가 실시하는 직업훈련 - 사업내직업훈련: 사업주가 단독 또는 다른 사업주와 공동으로 실시하는 직업훈련 - 인정직업훈련: 공공직업훈련 및 사업내직업훈련외에 실시하는 직업훈련 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가·지방자치단체 또는 공공단체가 설치·운영하는 공공직업능력개발훈련시설 - 여성의 직업능력개발훈련 업무를 행하는 시설 - 사업주, 사업주단체 능력개발훈련법인 - 고등교육법에 의한 학교 등이 설치·운영하는 시설로서 노동부장관의 지정을 받은 시설 	<ul style="list-style-type: none"> - 공공직업훈련시설: 국가·지방자치단체 및 대통령령으로 정하는 공공단체가 설치한 시설 - 지정직업훈련시설: 직업능력개발훈련을 위하여 설립·설치된 직업훈련원·직업전문학교 등의 시설

직업훈련기본법에서 직업훈련시설이란 직업훈련의 실시를 목적으로 설치된 시설 및 직업훈련교사의 양성을 목적으로 설치된 시설로 규정하고 있는데, 한국산업인력관리공단의 출연에 의하여 설립된 대학을 포함한다. 직업훈련의 실시를 목적으로 설치된 시설은 공공 및 사업내 직업훈련 이외에 인정직업훈련을 따로 규정하고 있다. 공공직업훈련은 직업훈련법의 정의와 동일하게 규정하고 있는데 비해 사업내직업훈련은 사업주가 단독 또는 다른 사업주와 공동으로 실시하는 직업훈련으로 규정하고 있다. 또한 인정직업훈련은 공공직업훈련 및 사업내

직업훈련 외에 노동부장관의 인가를 받아 실시하는 직업훈련을 말한다.

또한 근로자직업훈련촉진법에서 규정하고 있는 직업능력개발훈련시설은 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 설치된 직업훈련원·직업전문학교 등의 시설과 직업능력개발훈련교사를 양성하기 위하여 설치된 시설을 말한다. 직업능력개발훈련시설의 범위는 직업능력개발훈련교사 양성을 위한 직업능력개발훈련시설로서, 한국산업인력공단의 출연에 의하여 설립된 학교법인이 설립한 대학을 포함한다. 또한 국가·지방자치단체 또는 공공단체가 설치·운영하는 공공직업능력개발훈련시설로서 기능대학법에 의한 기능대학을 포함한다. 또한 여성의 직업능력개발훈련 업무를 행하는 시설로서 여성발전기본법 시행령 제34조의2의 규정에 의하여 그 시설의 설치비용을 전액 보조받은 시설이다. 그밖에 사업주, 사업주단체, 직업능력개발훈련법인 및 고등교육법에 의한 학교 등이 설치·운영하는 시설로서 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 노동부장관의 지정을 받은 시설을 말한다.

현행 근로자직업능력개발법에서는 직업능력개발훈련시설을 공공직업훈련시설과 지정직업훈련시설로 대별하고 있다. 지정직업훈련시설은 직업능력개발훈련을 위하여 설립·설치된 직업훈련원·직업전문학교 등의 시설을 말한다. 공공단체의 범위는 동법 시행령 제2조에서 규정하고 있는데, 한국산업인력공단(공단이 출연한 학교법인을 포함), 한국장애인고용공단, 그리고 근로복지공단이다.

3. 직업훈련의 구분

직업훈련은 훈련목적 및 훈련방법에 따라 구분할 수 있다.

먼저 직업훈련의 목적에 따른 분류를 보면 직업훈련법의 경우 공공 직업훈련 부문에서 교사 및 교사가 되고자 하는 자를 대상으로 하는 교사훈련, 기능사 및 기능사가 되고자 하는 자를 대상으로 하는 기능사 훈련, 기타 근로자를 대상으로 하는 기타 훈련으로 구분하고, 이를 다시 각각 기초훈련, 재훈련, 향상훈련, 전직훈련 및 적응훈련으로 세분하였다.

직업훈련기본법에서는 직업훈련의 목적에 따른 분류를 직업훈련과정으로 이름하고 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련 및 재훈련으로 구분하여 다음과 같이 규정하고 있다. 양성훈련이라 함은 근로자에게 직업에 필요한 기초적 직무수행 능력을 습득시키기 위하여 실시하는 직업능력개발훈련을 말한다. 향상훈련은 양성훈련을 받은 자 또는 직업에 필요한 기초적 직무수행능력을 가지고 있는 자에게 더 높은 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 직업훈련을 말한다. 전직훈련은 근로자에게 종전의 직업과 유사하거나 새로운 직업에 필요한 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 직업훈련을, 그리고 재훈련은 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력의 부족을 보충하기 위하여 실시하는 직업훈련으로 규정하였다.

또한 근로자직업훈련촉진법 및 근로자직업능력개발법에서는 직업훈련의 목적에 따라 직업훈련의 구분을 양성훈련, 향상훈련, 그리고 전직훈련으로 규정하고 직업훈련기본법에서 규정하고 있는 재훈련은 향상훈련과 내용상 차이가 거의 없는 것을 고려하여 향상훈련으로 대체하였다. 이 법에서 양성훈련과 전직훈련의 정의는 근로자직업훈련촉진법과 동일하게 규정하고 있으나 향상훈련에 대한 정의는 근로자직업훈련촉진법에서 내린 정의에 더하여 기술 발전에 대응하여 필요한

지식·기능을 보충하기 위하여 실시하는 직업능력개발훈련으로 정의하고 있다.

〈표 3-2〉 훈련방법에 따른 구분

직업훈련기본법	근로자직업훈련촉진법	근로자직업능력개발법
- 집체훈련 - 현장훈련 - 산학협동훈련	- 집체훈련 - 현장훈련 - 통신훈련	- 집체훈련 - 현장훈련 - 원격훈련 - 혼합훈련

<표 3-2>에서 보는 바와 같이 직업훈련 방법은 전통적인 집체훈련과 현장훈련 그리고 원격훈련으로 구분할 수 있다.

먼저 직업훈련기본법에서는 집체훈련, 현장훈련 그리고 산학협동훈련으로 훈련방법을 구분하고 있다, 여기에서 집체훈련이라 함은 직업훈련을 실시하는 자가 직업훈련을 목적으로 설치한 훈련 전용 시설을 이용하여 실시하는 직업훈련을 말하며, 현장훈련은 산업체의 생산시설을 이용하여 실시하는 직업훈련을 말한다. 또한 산학협동훈련은 집체훈련·현장훈련 및 교육법에 의한 학교교육이 상호 연계된 직업훈련을 말한다.

근로자직업훈련촉진법에서는 집체훈련, 현장훈련 그리고 통신훈련으로 훈련방법을 구분하고, 산학협동훈련은 실효성의 문제 때문에 폐지하였다. 집체훈련에 대한 정의는 직업훈련기본법에서 정의하고 있는 훈련 전용 시설 이외에도 훈련을 실시하기에 적합한 시설(산업체의 생산시설 및 근무장소를 제외한다)을 추가하여 집체훈련을 실시할 수 있는 시설의 범위를 확대하였다. 현장훈련 역시 산업체의 생산시

설 이외에 근무장소에서의 훈련을 인정함으로써 현장훈련의 활성화를 지원하고 있다. 또한 통신훈련을 신설하였는데, 이는 정보·통신 매체 등을 이용하여 원격지에 있는 근로자에게 실시하는 직업능력개발훈련을 말한다.

근로자직업능력개발법에서 직업훈련 방법은 집체훈련, 현장훈련, 원격훈련, 그리고 혼합훈련으로 규정된다. 집체훈련, 현장훈련, 원격훈련은 근로자직업훈련촉진법 상의 훈련방법과 동일한 개념으로서 사용되고 있는데, 다만 통신훈련 용어를 통신훈련 본래의 뜻에 맞추어 원격훈련으로 바꾸어 사용하고 있다. 또한 혼합훈련은 신설한 훈련방법으로, 집체훈련, 현장훈련, 원격훈련 방법을 2개 이상 병행하여 실시하는 방법을 말한다.

제2절 직업능력개발훈련 관계법

본 절에서는 근로자직업능력개발법의 상위법인 고용정책기본법과 고용보험법의 개정에 따라 취약계층의 직업능력개발훈련과 관련 사업들이 어떻게 변화했는지를 알아본다.

1. 고용정책기본법

1994년 7월 1일부터 시행된 고용정책기본법은 국가가 고용에 관한 정책을 수립·시행하여 국민 개개인이 평생에 걸쳐 직업능력을 개발

하고 더 많은 취업기회를 가질 수 있도록 하는 한편, 근로자의 고용안정, 기업의 일자리 창출과 원활한 인력 확보를 지원하고 노동시장의 효율성과 인력수급의 균형을 도모함으로써 국민의 삶의 질 향상과 지속 가능한 경제성장 및 고용을 통한 사회통합에 이바지함을 목적으로 한다(법 제1조). 이러한 목적을 이루기 위해서 직업훈련의 대상이 되는 근로자와 사업주의 책임과 의무(제5조)를 규정하는 한편, 국가와 지방자치단체의 시책(제6조), 직업능력개발에 관한 시책(19조, 제20조) 그리고 취약계층의 고용촉진(제25조~27조) 및 실업대책사업(제34조) 등에서 직업훈련의 실시를 규정하고 있다.

먼저 근로자 및 사업주의 책임과 의무 규정을 보면, 첫째, 근로자는 자신의 적성과 능력에 맞는 직업을 선택하여 직업생활을 하는 기간 동안 끊임없이 직업에 필요한 능력을 개발하고, 직업을 통하여 자기발전을 도모하도록 노력하여야 한다. 둘째, 사업주는 사업에 필요한 인력을 스스로 양성하고, 자기가 고용하는 근로자의 직업능력을 개발하기 위하여 노력하며, 근로자가 그 능력을 최대한 발휘하면서 일할 수 있도록 고용관리의 개선, 근로자의 고용안정 촉진 및 고용평등의 증진 등을 위하여 노력하여야 한다. 셋째, 노동조합과 사업주단체는 근로자의 직업능력개발을 위한 노력과 사업주의 근로자 직업능력개발, 고용관리 개선, 근로자의 고용안정 촉진 및 고용평등의 증진 등을 위한 노력에 적극 협조하도록 하고 명시하고 있다. 넷째, 이 밖에도 고용보험법에 따른 실업급여 수급자, 국민기초생활보장법에 따른 근로능력이 있는 수급자, 그 밖에 정부에서 지원하는 취업지원 사업에 참여하는 사람 등은 스스로 취업하기 위하여 적극적으로 노력하여야 하며, 국가와 지방자치단체가 하는 직업소개, 직업지도, 직업능력개발훈련 등에

성실히 따르고 적극 참여하도록 책임과 의무를 강조하고 있다.

또한 국가는 근로자의 전 생애에 걸친 직업능력개발과 산업에 필요한 기술·기능 인력을 양성하기 위한 직업능력개발훈련 및 기술자격 검정에 관한 시책을 비롯하여 학력·경력의 부족, 고령화, 육체적·정신적 장애, 실업의 장기화, 국외로부터의 이주 등으로 인하여 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 자와 국민기초생활보장법에 따른 수급권자 등 취업취약계층의 고용촉진에 관한 시책을 수립·시행하도록 하고 있다.

직업능력개발에 관한 시책을 보면 국가는 직업능력개발을 촉진·지원하기 위하여 직업능력개발에 관한 표준 설정, 직업능력개발훈련 시설·장비의 확충, 직업능력개발훈련의 내용 및 훈련 방법의 연구·개발, 그리고 직업능력개발훈련 교사의 양성·확보 및 자질 향상 등에 대해서 규정하고 있다. 또한 교육·연구 기관에서 하는 교육·연구, 공공직업훈련시설이 하는 직업능력개발훈련, 사업주나 그 밖에 개인 또는 단체가 하는 직업능력개발훈련이 상호 연계되도록 함으로써 산업에 필요한 직업능력을 갖춘 근로자가 양성될 수 있도록 명시하고 있다.

이 법에서 정하고 있는 취약계층에 대한 고용촉진 지원 내용과 고용안정 지원 내용에 대해서는 다음과 같이 규정하고 있다.

먼저 국가는 청년·여성·고령자 등의 고용을 촉진하기 위하여 이들의 취업에 적합한 직종의 개발, 직업능력개발훈련과정의 개설, 그리고 고용기회의 확대를 위한 제도 등을 수립·시행하도록 하고 있다(법 제25조).

또한 취업취약계층의 고용을 촉진하기 위하여 취업취약계층의 능

력·적성 등에 대한 진단, 취업의욕의 고취 및 직업능력의 증진, 그리고 집중적인 직업소개 등이 포함된 취업지원 프로그램에 따라 직업능력을 개발하게 하는 등 필요한 지원을 하도록 명시하고 있다(제26조).

고용구조의 변화에 따라 발생하는 일용근로자와 파견근로자 등의 고용안정을 위해서 근로형태의 특성에 맞는 고용정보의 제공, 직업상담, 직업능력개발 기회의 확대 및 그 밖에 필요한 조치를 하여야 한다(제27조).

실업대책사업과 관련해서 고용노동부장관은 다수의 실업자가 발생하거나 발생할 우려가 있거나 실업자의 취업촉진 등 고용안정이 필요할 경우 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 실업자의 취업촉진을 위한 훈련의 실시와 훈련에 대한 지원과 실업자에 대한 생계비, 생업자금, 의료비, 학자금, 주택 전세자금 및 창업점포 임대 등의 지원을 할 수 있도록 하고 있다.

1993년 12월 27일 제정, 1994년 7월 1일부터 시행된 고용정책기본법은 몇 차례 일부 개정을 거쳐 2009년 10월 9일 전부를 개정하여 2010년 1월 1일부터 시행되어 오늘에 이르고 있다. 주요 개정 내용을 취약계층 직업훈련을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

1998년 2월 20일 법률 제5509호로 일부 개정된 주요 내용은 IMF의 금융위기에 따라 기업의 구조조정 과정에서 대량실업이 예상됨에 따라 노동부가 실업대책사업을 직접 실시하거나 근로복지공단에 위탁하여 실시할 수 있도록 하고, 실업대책사업의 실시에 필요한 재원 조성에 관한 사항을 주요 내용으로 하고 있다. 즉, 실업자의 취업촉진을 위한 훈련 실시, 실업자에 대한 생계비·의료비 등의 지원, 고용안정을 위한 사업을 실시하는 사업주에 대한 지원 등이 그 내용인데 필요

한 경우에는 이를 근로복지공단에 위탁하여 실시할 수 있도록 하였다.

또한 2003년 12월 31일 일부 개정된 법률 제7045호는 고용구조의 변화에 따라 발생하는 일용근로자 및 파견근로자 등의 고용안정을 위해 국가가 고용정보의 제공, 직업상담, 직업능력개발 기회의 확대 등의 지원을 할 수 있도록 하고, 사업주는 연령을 이유로 모집·채용 시 고령 근로자를 차별하지 않도록 명시하였다.

2005년 12월 30일 일부 개정되어 2006년 3월 31일 시행된 법률 제7831호에서는 고용정책 대상을 확대하여 적극적 노동시장정책의 추진 기반을 조성하였다. 즉, 국가의 고용정책 대상인 근로자에 취업할 의사를 가진 자가 포함됨을 명시하고, 경기변동이나 산업구조의 변화 등에 관계없이 고용촉진 및 고용안정 사업을 추진할 수 있도록 하였다. 이와 함께 지방자치단체 및 노사단체 등의 고용촉진 사업 및 사회적 일자리 창출사업에 대한 지원 근거를 마련하고, 저출산·고령화 등 노동시장 구조의 급격한 변화에 대응하여 국가의 고용평등 증진을 위한 노력의 의무를 명확히 하였다.

현행 고용정책기본법(법률 제9792호)은 2009년 10월 9일 전부개정되어 2010년 1월 1일부터 시행되었는데, 노동시장의 구조적 변화에 맞추어 고용정책의 목표 및 기본방향을 새롭게 정립하였다. 즉, 고용정책의 궁극적인 목표를 국민의 삶의 질 향상과 지속 가능한 경제성장 및 고용을 통한 사회통합으로 설정(법 제1조)하고 있다. 또한 실업급여 수급자, 근로능력이 있는 국민기초생활 수급자, 정부지원 취업지원 사업의 참여자 등에 대한 책무를 신설(법 제5조제5항)하여 취업을 위해서 이들 스스로가 적극적으로 노력하여야 하며, 국가와 지방자치단체가 하는 직업소개, 직업지도, 직업능력개발훈련 등에 성실히 따르

고 적극 참여하여야 함을 명시하고 있다. 이 밖에도 국가 고용정책의 범위에서 지역 주민의 수요에 부합하는 고용정책을 시행하기 위하여 시·도에서 지역 고용정책 기본계획을 수립하도록 하며, 일자리의 변동에 영향을 미칠 수 있는 국가 및 지방자치단체의 정책을 분석·평가할 수 있는 근거를 마련하는 등 고용정책에 관한 기본법으로서 위상에 맞도록 고용정책 관련 제도 및 법체계를 정비하였다.

2. 고용보험법

1993년 12월 27일 제정된 후 1995년 7월 1일 시행된 고용보험법은 실업의 예방, 고용 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고, 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자가 실직한 경우에 생활에 필요한 급여 제공을 실시하여 근로자의 생활안정과 구직활동을 촉진함으로써 경제·사회 발전에 이바지하는 것을 목적으로 하고 있다. 이러한 목적을 이루기 위하여 고용안정·직업능력개발 사업, 실업급여, 육아휴직 급여 및 산전후 휴가 급여 등의 고용보험사업을 실시하고 있다.

먼저 고용안정 및 직업능력개발 사업의 실시 내용(제19조)을 보면 고용노동부장관은 피보험자 및 피보험자였던 자, 그 밖에 취업할 의사를 가진 자(이하 “피보험자 등”이라 한다)에 대한 실업의 예방, 취업의 촉진, 고용기회의 확대, 직업능력의 개발 및 향상의 기회 제공 및 지원, 그 밖에 고용안정과 사업주에 대한 인력 확보를 지원하기 위하여 고용안정·직업능력개발 사업을 실시하도록 명시하고 있다.

직업능력개발 지원은 피보험자 등이 직업능력개발 훈련을 받거나

그 밖에 직업능력의 개발·향상을 위하여 노력하는 경우 필요한 비용을 지원할 수 있도록 규정하는 한편 피보험자의 취업을 촉진하기 위해서 직업능력개발 훈련을 실시할 수 있도록 하고, 직업능력개발 훈련을 받는 저소득 피보험자의 경우 생계비를 대부분 받을 수 있도록 정하고 있다(제29조). 또한 피보험자 등의 직업능력 개발·향상을 위해 필요한 직업능력개발 훈련 시설의 설치 및 장비 구입에 필요한 비용을 대부분하거나 지원할 수 있다(제30조). 이 밖에 건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자를 위하여 직업능력 개발·향상을 위한 사업을 실시하는 사업주에게 필요한 비용을 지원할 수 있으며, 이와 관련하여 사업주가 단독으로 직업능력개발 사업을 실시하기 어려운 경우 사업주 단체에 대하여도 지원할 수 있도록 명시하고 있다.

1995년 7월 1일부터 시행된 고용보험법은 몇 차례 일부 개정을 거쳐 오늘에 이르고 있다. 취약계층 직업능력개발훈련을 중심으로 주요 개정 내용을 살펴보면 다음과 같다.

정부는 IMF 사태로 인한 산업 전반의 급격한 구조조정으로 인한 대량실직 등 고용불안의 심화에 적극 대처하기 위해서 1998년 2월 20일 고용보험법 일부를 개정하여 1998년 3월 1일 시행하였다(법률 제 7045호). 일부 개정 내용은 1997년 12월 24일 IMF 측과 합의한 “실업자 지원 확충, 직업훈련 강화, 노동시장 구조조정 등 정부의 고용보험제도 강화계획”에 기초하고 있다. 즉, 실업급여의 최저 수준과 최저 지급기간을 상향 조정하고, 실업급여의 지급기간을 연장하도록 하는 등 실직근로자의 생계안정 지원을 확충함으로써 근로자의 직업생활의 안정을 도모하고자 하였다.

또한 2004년 4월 1일 시행된 법률 제6099호(1999년 12월 31일, 일

부 개정)를 통하여 실업급여의 수혜범위를 확대하기 위하여 그 지급요건을 완화하고 장기 실직자의 생계지원을 위하여 실업급여의 지급기간을 연장하는 한편, 저소득 실직자에 대한 실업급여의 지급수준을 상향 조정함으로써 사회안전망으로서의 실업급여의 역할을 강화하였다.

2008년 12월 31일 시행된 법률 제9315호(2008년 12월 31일, 일부개정)에서는 직업능력개발 훈련을 받는 저소득 계층의 생계에 대한 부담을 완화하기 위하여 생계비 대부 제도를 마련하는 등 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하여 오늘에 이르고 있다.

제3절 근로자직업능력개발법

현행 근로자직업능력개발법은 지식경제와 평생학습사회로의 전환에 대응하여 근로자의 생애에 걸친 체계적인 능력개발이 요구됨에 따라 사업주에 의한 직업능력개발훈련뿐 아니라 근로자의 자율적 능력개발 등 다양한 직업능력개발사업을 지원하여 산업현장의 요구에 능동적으로 대응하고 있다. 본 법은 1967년 1월 16일 직업훈련법이 제정·공포된 이래 직업훈련법은 직업훈련기본법(1976. 12. 31. 제정, 1977. 1. 1. 시행), 근로자직업훈련촉진법(1997. 12. 24. 제정, 1999. 1. 1. 시행), 그리고 지금의 근로자직업능력개발법(2004. 12. 31. 제정, 2005. 7. 1. 시행)으로 전면 개편되어 시행되고 있다.

본 절에서는 직업훈련법의 전면 개편을 통해서 직업훈련의 목적과 직업훈련의 원칙 그리고 취약계층 직업훈련대상이 어떻게 변화했는지를 알아본다.

1. 직업훈련의 목적

직업훈련의 목적은 <표 3-3>에서 보는 바와 같이 직업훈련법의 개편과 함께 그 목적이 달라짐을 알 수 있다. 즉, 최초의 직업훈련법에서는 직업훈련과 기능사 자격증 취득을 통하여 국가가 필요로 하는 제조업 중심의 기능인력 양성을 주된 목적으로 하고 있다. 직업훈련기본법에서는 근로자의 능력 개발·향상을 목적으로 하여 직업훈련의 범위를 양성훈련은 물론 기술발전에 맞추어 향상훈련까지 확대하고 있음을 알 수 있다. 근로자직업훈련촉진법에서는 근로자의 직업능력 개발을 통하여 근로자의 고용증진과 함께 기업의 생산성 향상을 도모하고, 궁극적으로는 이전의 직업훈련의 목적과는 달리 경제발전은 물론 사회발전에 기여함을 목적으로 하고 있다. 이는 1999년의 외환위기로 인한 대량 실업 사태에 대응하여 직업훈련정책이 종전의 인력양성훈련에서 실업자의 재취업과 직업능력개발을 위한 직업훈련으로 전환되었음을 의미한다. 또한 근로자직업능력개발법에서는 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발과 산업현장이 필요로 하는 기술·기능 인력의 양성을 통하여 근로자의 고용을 촉진하고 이를 통한 고용안정과 기업의 생산성 향상을 도모하여 근로자의 사회·경제적 지위 향상과 사회·경제의 발전에 이바지함을 목적으로 하고 있다. 이와 같은 직업훈련의 목적은 종전과는 많은 변화가 있음을 보여주는 것이다. 즉, 근로자의 사회·경제적 지위 향상을 위해서는 평생직업능력개발의 접근이 필요하며, 직업훈련은 무엇보다도 취업을 촉진할 수 있어야 하고, 이를 위해 산업현장이 요구하는 직업능력을 갖추어야 함을 의미한다. 이는 취업 자체가 중요한 것이 아니라 취업의 질을 제고함으로써 근

로자의 사회·경제적 지위를 향상시킬 수 있으며, 직업훈련이 궁극적으로 심화되고 있는 사회적 양극화를 극복할 수 있는 중요한 방안이 될 수 있기 때문이다.

〈표 3-3〉 직업훈련의 목적

직업훈련법	직업훈련기본법	근로자직업훈련촉진법	근로자직업능력개발법
근로자에게 직업훈련과 기능검정을 실시하여 공업 및 기타 산업에 필요한 기능자를 양성함으로써 근로자의 지위 향상을 도모하고 국민경제 발전에 기여	근로자에게 직업훈련을 실시하여 그 능력을 개발·향상하게 함으로써 근로자의 지위향상을 도모하고 국민경제의 발전에 기여	근로자의 직업능력의 개발을 위한 훈련 등을 통하여 근로자가 직업능력을 최대한 개발·발휘하도록 함으로써 근로자의 고용증진 및 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고 경제·사회 발전에 이바지	근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하고, 산업현장에서 필요로 하는 기술·기능 인력을 양성하며, 산학협력 등에 관한 사업을 수행함으로써 근로자의 고용촉진·고용안정 및 사회·경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고 사회·경제의 발전에 이바지

2. 직업훈련의 원칙

직업훈련의 원칙은 <표 3-4>에서 보는 바와 같이 법령의 제정 배경에 따라 차이를 나타내고 있다. 직업훈련기본법에서는 근로자의 직업생활 전 기간을 통하여 단계적·체계적으로 직업훈련을 실시하도록 하고, 직업훈련은 교육법에 의한 학교교육과 산업사회와의 밀접한 관련하에 실시하도록 규정하였다.

또한 근로자직업훈련촉진법에서는 직업훈련기본법 상에서 규정하고

있는 조항 이외에 기업 등 민간의 자율과 창의성이 존중되고 직업능력개발훈련이 필요한 근로자에 대한 균등한 기회의 보장을 명시하고 있다.

〈표 3-4〉 직업훈련의 원칙

직업훈련기본법	근로자직업훈련촉진법	근로자직업능력개발법
① 근로자의 직업생활 전기간을 통하여 단계적·체계적으로 실시 ② 교육법에 의한 학교교육과 산업사회와의 밀접한 관련하에 실시	① 근로자 개인의 희망·적성·능력에 맞게 직업에 종사하는 전 기간에 걸쳐 단계적·체계적으로 실시 ② 기업 등 민간의 자율과 창의성이 존중되고 직업능력개발훈련이 필요한 근로자에 대하여 균등한 기회가 보장되도록 실시 ③ 교육관계법에 의한 학교교육 및 산업사회와의 밀접한 관련하에 실시	① 근로자 개인의 희망, 적성, 능력에 맞게 근로자의 생애에 걸쳐 체계적으로 실시 ② 민간의 자율과 창의성이 존중되도록 하여야 하며, 노사의 참여와 협력을 바탕으로 실시 ③ 모든 근로자에게 균등한 기회 보장

현행 근로자직업능력개발법에서는 직업훈련기본법 및 근로자직업훈련촉진법에서 규정하고 있는 조항 이외에 노사의 참여와 협력을 바탕으로 직업훈련을 실시할 것을 명시하고 있으며, 근로자의 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따라 직업훈련이 차별화되어서는 아니 됨을 명시하면서 직업훈련의 기회가 모든 근로자에게 균등하게 보장되어야 함을 강조하고 있다.

이와 함께 근로자직업능력개발법 상의 직업능력개발훈련촉진시책(제5조)에서는 노동부장관은 북한이탈주민 및 해외 거주 귀환자 등의 취업을 용이하게 하기 위한 직업능력개발훈련 등 필요한 시책을 강구하도록 규정하고 있다. 또한 근로자가 언제 어디서나 쉽게 직업능력개

발훈련을 받을 수 있도록 첨단 정보통신매체를 활용한 원격훈련 등 다양한 훈련방법과 훈련매체를 개발·보급하기 위한 시책을 강구하도록 명시하고 있다.

3. 취약계층 직업훈련의 대상

일반적으로 취약계층은 노동시장과 관련된 제한된 개념으로 분류되고 있으나, 이미 노동시장 진입 이전부터 배제된 집단, 학교 중도 탈락자, 장애자 등으로 그 범위가 확대되고 있다(CEDEFOP, 1999). 취약계층은 특정 사회의 사회·경제적 배경에 따라 다르게 나타날 수 있기 때문에 그 범위는 매우 광범위하고 다양하다.

취약계층 직업훈련의 대상은 직업훈련의 원칙에서 중요시해야 할 대상으로 규정하고 있다. <표 3-5>에서 보는 바와 같이 직업훈련기본법상에서의 취약계층은 여성과 중고령자, 신체장애인, 생활보호대상자 및 비진학청소년으로서 전통적인 경제적·사회적 배제계층을 중심으로 구성되어 있다.

또한 근로자직업훈련촉진법에서는 직업훈련기본법 상에서 규정하는 대상 이외에 국가유공자와 군전역자 및 군전역 예정자 그리고 중소기업 및 제조업의 생산직 근로자를 우선 훈련대상자로 확대·명시하고 있다.

현행 근로자직업능력개발법에서는 직업훈련기본법 및 근로자직업훈련촉진법에서 규정하고 있는 조항 이외에 우선 훈련대상자로서 5·18 민주유공자와 그 유족 또는 가족과 함께 일용근로자, 단시간근로자, 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자, 일시적 사업에 고용된 근로

자 그리고 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 파견근로자 등에 대한 직업훈련의 중요성을 강조하고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 직업훈련정책은 근로자 개인의 평생학습의 관점에서 추진되고 있으며 누구나 차별 없이 직업훈련을 받을 수 있는 근로자의 권리로 변화하고 있다. 이와 함께 국가가 필요로 하는 공급자 중심의 인력양성정책에서 수요자 중심의 근로자 개인의 직업능력개발과 함께 노·사의 참여와 협력을 바탕으로 하는 직업훈련정책의 변화를 추구하고 있다. 무엇보다도 직업훈련 우선 대상자의 변화가 뚜렷이 나타나고 있다. 즉, 과거 빈곤층을 중심으로 복지수혜자와 비진학청소년, 여성근로자, 장애인, 중고령자 등 전통적인 훈련취약계층 이외에도 외환위기 이후 노동시장에서의 배제 가능성이 높아지고 있는 장기실업자와, 비정규직, 영세중소기업 및 제조업의 생산직 근로자 등 노동시장에서의 배제집단으로 확대되었다. 또한 북한이탈주민 및 결혼이주민 등 특수계층에 대한 직업훈련의 중요성이 강조되고 있다. 이와 같은 현상은 취약계층의 개념과 범위가 확대되고 있음을 의미하는 것이며, 이에 따른 취약계층 직업훈련의 적시적이고 효율적인대응이 그 어느 때보다도 필요하다 할 것이다.

〈표 3-5〉 취약계층 직업훈련의 대상

직업훈련기본법	근로자직업훈련촉진법	근로자직업능력개발법
<ul style="list-style-type: none"> - 중고령자 - 신체장애인 - 생활보호대상자 - 비진학청소년 	<ul style="list-style-type: none"> - 고령자·장애인 - 국민기초생활보장법에 의한 수급권자 - 비진학청소년 - 국가유공자(유가족 포함) - 군전역자 및 군전역 예정자 - 여성근로자 - 중소기업 및 제조업의 생산직 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> - 고령자·장애인 - 국민기초생활보장법에 따른 수급권자 - 국가유공자와 그 유족 또는 가족 - 5·18 민주유공자와 그 유족 또는 가족 - 제대군인 및 전역 예정자 - 여성근로자 - 중소기업의 근로자 - 제조업의 생산직에 종사하는 근로자 - 일용근로자, 단시간근로자, 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자, 일시적 사업에 고용된 근로자 - 파견근로자

제4절 취약계층 직업훈련과정의 운영

현재 직업훈련 대상자는 15세 이상인 사람에게 실시하되, 직업능력개발훈련시설의 장은 훈련의 직종 및 내용에 따라 15세 이상으로서 훈련대상자의 연령 범위를 따로 정하거나 필요한 학력, 경력 또는 자격을 정할 수 있도록 규정하고 있다(근로자직업능력개발법 시행령 4조). 특정 취약계층을 대상으로 하는 직업훈련은 실업자 직업훈련의 차원에서 지원된다. 여기에서는 근로자직업훈련촉진법과 근로자직업능력개발법 상의 규정을 통해서 취약계층 직업훈련과정의 운영이 어떻게 변화되었는지를 논의한다.

1. 근로자직업훈련촉진법

근로자직업훈련촉진법에서 규정하고 있는 취약계층을 위한 훈련과정은 자활직업훈련, 고용촉진훈련, 특별과정으로 구분하고 있다.

자활지원을 위한 직업훈련(이하 ‘자활훈련’이라 한다)은 국민기초생활보장법 제9조 제5항의 규정에 의하여 자활사업 참가를 조건으로 생계급여를 받는 자와 동법 제15조 제1항 제2호의 규정에 의하여 자활급여로 기능 습득의 지원을 받는 자를 대상으로 직업훈련을 제공한다. 좀 더 구체적으로 살펴보면 조건부 수급자 중 취업 대상자와 기능 습득 지원 대상자 그리고 시장, 군수, 자치구의 구청장 등이 자활지원을 위해 필요하다고 인정하는 사람이다. 또한 자활훈련과정은 취업의 용이성, 산업현장의 인력수급 상황 및 훈련수요 등을 고려하여 노동부장관이 정하게 되는데 훈련직종의 선정 등에 관하여는 보건복지부장관과 협의하여야 한다. 자활훈련을 실시할 수 있는 기관은 직업능력개발훈련시설, 고등교육법에 의한 학교, 장애인 직업재활 실시기관, 그밖에 자활지원을 위한 직업능력개발훈련을 실시할 능력이 있다고 노동부장관이 인정하는 시설 또는 기관이다.

1986년 실업자 전업촉진훈련으로 처음 실시된 고용촉진훈련은 내무부 등 6개 정부부처별로 실시되었으나 1993년부터 노동부로 통합되어 운영되고 있다. 훈련대상은 고용보험법의 적용을 받지 실업자, 생활보호 대상자, 모자보호 대상자, 영세 농어민 등 빈곤층에게 직업훈련기회를 제공함으로써 이들의 자활 기반 확충과 소득 향상을 도모하고 산업현장에서 필요로 하는 기능인력 양성을 목적으로 실시되었다(오영훈 외: 1999). 고용촉진 훈련과정 역시 취업의 용이성, 산업현장의

인력수급 상황 및 훈련수요 등을 고려하여 노동부장관이 정한다. 고용촉진훈련의 실시기관은 직업능력개발훈련시설, 고등교육법에 의한 학교, 그 밖에 고용촉진훈련을 실시할 능력이 있다고 노동부장관 인정하는 시설 또는 기관이며, 지방자치단체가 실시하는 훈련의 경우에는 지방자치단체의 장이 인정하는 시설이나 기관이 포함된다.

또한 공공직업훈련시설의 경우 비진학청소년, 장애인, 고령자, 주부, 군전역자, 군전역 예정자 등에 대한 직업능력개발훈련의 기회를 확대하기 위하여 특별훈련과정을 설치·운영할 수 있다(법 제18조). 특별훈련과정을 설치·운영하는 경우에는 훈련대상자의 특성에 따라 훈련과목을 편성하고, 직업생활에 필요한 태도 등에 관한 훈련과목을 편성·운영하도록 규정하고 있다. 이와 함께 공공직업훈련시설에서는 근로자의 고용안정을 위하여 직업전환훈련과정, 창업훈련과정, 직장적응훈련과정 등을 설치·운영할 수 있다. 이 경우에는 그 지역의 노사단체 등의 의견과 인력수급 상황 등을 고려하도록 명시하고 있다.

2. 근로자직업능력개발법

근로자직업능력개발법에서는 근로자직업훈련촉진법에서와 같이 취약계층을 위한 별도의 훈련과정을 규정하는 대신 실업자 훈련의 틀에서 취약계층 직업훈련을 규정하고 있다. 즉, 근로자직업능력개발법에서 규정하고 있는 취약계층 직업훈련은 고용촉진 및 고용안정을 위해서 직업능력개발훈련을 실시하거나 직업능력개발훈련을 받는 사람에게 비용을 지원할 수 있도록 규정하고 있다(법 제12조).

훈련대상자는 실업자를 비롯하여 국민기초생활보장법에 따른 수급권자, 여성가장, 청소년으로서 대통령령으로 정하는 요건에 해당하는 사람이다(<표 3-6> 참조). 이 밖에 법 제12조 제1항 제6호에서 대통령령으로 정하는 다음 사람들이 해당된다. 한부모가족지원법에 따른 보호 대상자, 자영업자, 고령자 및 준고령자, 장애인, 국가유공자와 그 유족, 5·18 민주유공자와 그 유족 또는 가족, 특수임무 수행자와 그 유족 또는 가족, 전역 예정자를 포함한 제대군인, 농어업인으로서 농어업 이외의 직업에 취업하려는 사람과 그 가족, 그리고 북한이탈주민이 훈련대상이다.

〈표 3-6〉 수급권자, 여성가장, 청소년

수급권자	여성가장	청소년
<ul style="list-style-type: none"> - 생계급여를 받는 사람 중 취업 대상자 - 자활급여를 받는 사람 중 기능 습득 지원 대상자 - 생계급여를 받거나 같은 자활급여를 받는 사람 중 직업능력개발훈련이 필요한 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람 	<ul style="list-style-type: none"> - 이혼, 사별 등의 사유로 배우자가 없는 사람 - 미혼여성으로 부모가 모두 없거나 부모가 모두 부양능력이 없는 사람 - 본인과 주민등록표상 세대(世帶)를 같이하는 배우자, 본인 또는 배우자의 직계혈족 및 형제·자매로서 60세 이상 또는 18세 미만이거나 장애, 질병, 군복무 및 재학(在學) 등의 사유로 근로능력이 없다고 인정되는 사람을 부양하는 사람 - 취업 촉진을 위한 직업능력개발훈련이 필요한 여성가장으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람 	<ul style="list-style-type: none"> - 초·중등교육법에 따른 고등학교 - 고등교육법 따라 학교에 진학하지 아니할 것으로 예정된 사람 중 고용노동부령으로 정하는 청소년

직업훈련과정은 취업의 용이성, 산업현장의 인력수급 상황, 훈련 수요 및 훈련대상자의 특성 등을 고려하여 고용노동부장관이 정한다. 또한 직업능력개발훈련의 훈련대상자는 직업안정기관 또는 지방자치단체가 실시하는 훈련의 경우 지방자치단체에 구직등록을 한 사람으로서 훈련대상자의 특성을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 순위에 따라 우선 선발할 수 있다. 훈련기간은 1년 이하이나 직업훈련 실시기관이 효율적인 인력양성을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 훈련기간을 달리 정할 수 있다. 또한 국가 또는 지방자치단체가 위탁계약을 체결하여 직업훈련을 실시할 수 있는 기관은 직업능력개발훈련시설, 고등교육법 제2조에 따른 학교, 그리고 평생교육법에 따른 평생교육시설이다.

근로자직업능력개발법의 특징 중의 하나는 “근로자의 자율적 직업능력개발 지원”규정(법 제17조)을 통하여 비정규직 등 노동시장에서의 취약계층에 대해서 직업능력개발을 지원한다는 것이다. 즉, 실업자를 제외한 근로자의 자율적인 직업능력개발을 지원하기 위하여 근로자에게 비용을 지원하거나 용자할 수 있도록 명시하고 있다. 대상자는 우선지원 대상 기업에 고용된 근로자 및 일용근로자, 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자 등이다. 지원 내용은 직업능력개발훈련과정의 수강비용, 전문대학 이상의 학력이 인정되는 교육과정의 수업료 및 그 밖의 납부금 등이다.

또한 본 법에서 근로자의 자율적 직업능력개발 지원과 함께 가장 큰 특징은 근로자의 자기 주도적 직업훈련을 촉진하기 위하여 직업능력개발에 관한 이력 등을 종합적으로 관리하는 “직업능력개발계좌

제”(법, 제18조)의 도입이라고 할 수 있다. 직업능력개발계좌제란 직업능력개발훈련(이하 “직업훈련”이라 한다)이 필요한 자에게 상담을 거쳐 직업능력개발계좌를 발급하고, 훈련이력의 통합적인 관리를 지원하는 제도를 말한다. 즉, 실업자 등의 자율적 직업능력개발을 지원하기 위하여 직업훈련 비용을 지원하는 계좌(이하 “직업능력개발계좌”라 한다)를 발급하고 이들의 직업능력개발에 관한 이력을 종합적으로 관리하는 제도를 운영할 수 있도록 규정하고 있다. 이를 위해서 노동부장관은 실업자 등이 직업능력개발계좌를 활용하여 필요한 직업훈련을 받을 수 있도록 직업능력개발계좌에서 훈련비용이 지급되는 직업능력개발훈련과정(이하 “계좌적합훈련과정”이라 한다)에 대한 정보를 실업자 등에게 제공하여야 한다. 계좌적합훈련과정을 운영할 수 있는 훈련시설은 직업능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 시설 또는 기관, 그 밖에 『직업교육훈련촉진법』등 다른 법령에 따라 직업능력개발훈련을 실시할 수 있는 시설 또는 기관으로서, 훈련 기간·시간, 교사·강사, 훈련내용, 훈련 시설·장비 등의 요건을 갖추어야 하며, 직업능력개발훈련과정에 대한 인정의 유효기간은 3년의 범위에서 산업의 인력수요와 해당 과정에 대한 훈련수요 등을 감안하여 고용노동부장관이 정한다. 계좌적합훈련과정을 수강하는 경우 그 훈련비용의 전부 또는 일부를 지원받을 수 있는데 훈련직종, 훈련대상자의 특성 등을 고려하여 훈련비용의 지원수준을 달리 정할 수 있다.

제4장

취약계층 직업능력개발 정책의 변천

제1절 국가기간·전략산업직종 훈련제도의
변천

제2절 지역실업자직업훈련 제도의 변천

제3절 자활직업훈련

제4절 취약계층 직업훈련 지원 사업

제4장 | 취약계층 직업능력개발 정책의 변천

취약계층 직업능력개발훈련은 직업훈련 대상의 측면에서 재직근로자와 실업자에 대한 지원 정책으로 대별할 수 있다. 본 장에서는 실업자를 대상으로 한 취약계층 직업능력개발훈련 제도의 변천과정과 현황을 실적 중심으로 파악한다.⁴⁾

제1절 국가기간·전략산업직종 훈련제도의 변천

1. 국가기간·전략산업직종 훈련 제도의 변천

국가기간·전략산업직종 훈련은 직업안정기관 또는 지방자치단체에 구직등록을 한 실업자와 비진학 청소년을 대상으로 국가기간·전략산업 중 인력 부족 직종이나 산업현장의 수요가 증가한 직종의 부족인력 양성을 목적으로 실시되는 훈련이다. 우선선정직종 훈련은 여타 실

4) 취약계층 재직근로자를 위한 직업능력개발사업은 이들에 대한 직업능력개발훈련 프로그램(훈련과정)보다는 직업능력개발훈련의 촉진을 위한 지원 사업이 주를 이룬다. 따라서 이 장에서는 이들에 대한 지원사업 내용을 소개한다.

업자 직업훈련과는 달리 노동시장의 자율기능에 직업훈련을 일임하기 보다는 정부가 훈련실시 직종의 선택, 예산의 배분, 훈련기관의 선택 등에 직접 개입함으로써 필요인력의 인력수급상의 애로를 타개하는데 궁극적인 목적이 있다고 할 수 있다.

우선선정직종 훈련은 1984년부터 정부위탁훈련사업으로 시작하여 1994년까지 신체장애자, 생활보호대상자 및 비진학 청소년을 대상으로 직업업훈련기본법에 의한 인정직업훈련기관에서 기능인력 14,204명을 양성하였다. 1995년도와 1996년도에는 보건복지부 및 지방자치단체와의 중복지원 문제로 사업이 중단되었으나 1997년부터 제조·건설업 부문 생산 관련직의 인력 부족난을 해소하기 위해서 사업이 재개되었다. 1998년 훈련직종 선정의 명시적 근거를 마련하여 3개 분야의 31개 훈련직종을 고시하였다. 본 사업은 1997년부터 정부위탁훈련 명칭으로 훈련을 실시하고, 우선선정직종 훈련과 명칭을 병행하여 사용하여 오다가 2002년 12월부터 우선선정직종 훈련으로 통일하였다.

직업훈련기본법이 근로자직업훈련촉진법으로 전면 개정되면서 우선선정직종훈련은 1999년 직업훈련기본법에 따른 민간직업훈련기관(인정직업훈련기관)에 대한 위탁을 줄이고 대한상공회의소, 한국기계공업진흥회, 전문건설공제조합에서 운영하는 직업훈련기관에 대한 위탁을 확대하고, 명칭도 “우선직종훈련”으로 변경하여 시행하였다. 2002년 인문계 고등학교 3학년에 재학 중인 비진학 예정자를 훈련대상에 포함하고, 훈련기간은 종전의 3개월 이상에서 6개월 이상 실시하도록 하고, 훈련비는 표준훈련비에 20%를 가산하여 종전의 표준훈련비를 지급하도록 하였다.

2006년 근로자직업능력개발법이 제정된 이후 2008년 훈련기간을

종전의 6개월에서 3개월 이상으로 다시 변경하고, 훈련비는 100~130%를 지급하고 있다. 또한 2008년 우선선정직종 훈련 실시 규정을 폐지하고 ‘우선선정직종 훈련의 대상 직종 및 실시 등에 관한 규정’으로 변경·시행하여 사업시행자를 노동부장관에서 한국산업인력관리공단 이사장으로 변경·시행하였다. 재원은 일반회계예산 또는 고용보험법에 의한 고용보험기금에서 부담한다.

2011년 1월부터는 우선선정직종훈련 실시 등에 관한 규정을 “국가기간·전략산업직종훈련 실시 등에 관한 규정”(고용노동부고시 제 2010-29호)으로 개정·고시하여 시행하고 있다. 국가기간·전략산업직종훈련이란, 근로자직업능력개발법 제15조에 따라 고용노동부장관이 정한 훈련직종에 대하여 매년 국가 기간·전략 산업 직종훈련 사업계획에 따라 실시하는 훈련을 말한다. 개정된 규정의 가장 큰 특징은 기존의 훈련비 지원 방식 이외에도 훈련기관이 훈련비용을 자율적으로 산정·편성하고 이를 심사위원회에서 인정하는 금액(Project Financing: PF 방식)을 지원할 수 있도록 하는 것이다. 훈련기관에서 제시한 성과목표의 달성 정도에 따라 훈련비를 차감 지급한다(한국산업인력공단, 2011).

〈표 4-1〉 국가기간·진락산업직종훈련의 변천

구분	고시 제2010-29호 (2010.12.10.)	고시2009-71호 (2009.12.3)	고시20 08-19 07-44 (2008. 4.14)	고시20 07-44 (2007. 11.16)	예규 548호 (2007. 11.16)	예규 539호 (2007. 3.9)	예규 522호 (2006. 2.13)	예규 518호 (2005. 12.30)	예규 501호 (2004. 5.17)	예규 472호 (2005. 12.26)	예규 428호 (1999. 6.15)	예규 409호 (1998. 12.17)	훈령 제181호 (1985. 11.5)
근거	근로자직업능력개발법 제15조, 시행령 제10조 제11호 및 「고용보험법」 제31조 제2항 제1호 시행령 제53조 및 시행규칙 제6조	「근로자직업능력개발법」 제15조 및 「고용보험법」 제31조 제2항	근로자직업능력개발법(법) 제15조 및 고용보험법 제31조 제2항	고용보험법 제15조	고용보험법 제26조 제2항 및 법 제15조	고용보험법 제26조 제2항 및 법 제14조 제31호	고용보험법 제26조 제2항 및 법 제14조 제31호	직업교육훈련촉진법 제6조 제1항, 고용보험법 제26조 제2항 및 근로기준법 제5조 제1호	직업교육훈련촉진법 제6조 제1항, 근로기준법 제26조 제2항 및 근로기준법 제5조 제1호	직업교육훈련촉진법 제6조 제1항, 근로기준법 제26조 제2항 및 근로기준법 제5조 제1호	직업교육훈련촉진법 제6조 제1항, 근로기준법 제26조 제2항 및 근로기준법 제5조 제1호	직업교육훈련촉진법 제6조 제1항, 근로기준법 제26조 제2항 및 근로기준법 제5조 제1호	직업교육훈련촉진법 제6조 제1항, 근로기준법 제26조 제2항 및 근로기준법 제5조 제1호
정의	근로자직업능력개발법 제15조에 따라 고용노동부장관이 정한 직업종류에 대하여 매년 국가 기간 종업원·진락 산	“우선진정 직업훈련”이란 제15조에 따라 고용노동부장관이 정한 직업종류에 대하여 매년 국가 기간 종업원 사	법 제15조에 따라 고용노동부장관이 정한 직업종류에 대하여 매년 우선진정 직업종류에 따라 실시하는 훈련	고용보험법에 의하여 노동부장관이 고시한 직업종류로서, 매년 우선진정직종 훈련(위탁훈련) 실시하는 훈련	고용보험법 제26조 제2항의 규정 하에 고시된 규정의 노년·고령·장애·여성·저소득층 등 취약계층에 대한 직업훈련을 실시하는 훈련	정부위탁훈련이라 함은 고용보험법 제26조 제2항의 노년·고령·장애·여성·저소득층 등 취약계층에 대한 직업훈련을 실시하는 훈련	정부위탁훈련이라 함은 직업교육훈련촉진법 제6조 제1항, 고용보험법 제26조 제2항 및 법 제24조에 의하여 고시된 직업종류에 대한 직업훈련을 실시하는 훈련	정부위탁훈련이라 함은 직업교육훈련촉진법 제6조 제1항, 고용보험법 제26조 제2항 및 법 제24조에 의하여 고시된 직업종류에 대한 직업훈련을 실시하는 훈련	정부위탁훈련이라 함은 직업교육훈련촉진법 제6조 제1항, 근로기준법 제26조 제2항 및 근로기준법 제5조 제1호에 의하여 고시된 직업종류에 대한 직업훈련을 실시하는 훈련	정부위탁훈련이라 함은 직업교육훈련촉진법 제6조 제1항, 근로기준법 제26조 제2항 및 근로기준법 제5조 제1호에 의하여 고시된 직업종류에 대한 직업훈련을 실시하는 훈련	정부위탁훈련이라 함은 직업교육훈련촉진법 제6조 제1항, 근로기준법 제26조 제2항 및 근로기준법 제5조 제1호에 의하여 고시된 직업종류에 대한 직업훈련을 실시하는 훈련	정부위탁훈련이라 함은 직업교육훈련촉진법 제6조 제1항, 근로기준법 제26조 제2항 및 근로기준법 제5조 제1호에 의하여 고시된 직업종류에 대한 직업훈련을 실시하는 훈련	노동부장관이 본 법 제12조에 의하여 고시된 직업종류에 대한 직업훈련을 실시하는 훈련

〈표 계속〉

구분	고시 제2010-29호 (2010.12.10.)	고시2009-71호 (2009.12.3)	고시2008-08-19 (2008.4.14)	고시2007-07-44 (2007.11.16)	고시2007-548호 (2007.11.16)	고시2007-539호 (2007.3.9)	고시2006-522호 (2006.2.13)	고시2005-518호 (2005.12.30)	고시2004-501호 (2004.5.17)	고시2005-472호 (2005.12.26)	고시1999-428호 (1999.6.15)	고시1985-409호 (1985.12.17)	훈령 제181호 (1985.11.5)
	고시 제2010-29호 (2010.12.10.) 업직종훈련 사업계획에 따라 실시하는 훈련	고시2009-71호 (2009.12.3) 위원회에 사업계획에 따라 실시하는 훈련.	고시2008-08-19 (2008.4.14) 위원회의 심사를 거쳐 승인(13개 분야 83개 직종)	고시2007-07-44 (2007.11.16) 위원회 심사를 거쳐 승인(13개 분야 83개 직종)	고시2007-548호 (2007.11.16) 법시행령 제10조 제2항 및 고용보험법 시행규칙 제43조의4 제3항에 의하여 고시된 훈련직종	고시2007-539호 (2007.3.9) 법시행령 제10조 제2항 및 고용보험법 시행규칙 제43조의4 제3항에 의하여 고시된 훈련직종	고시2006-522호 (2006.2.13) 고용보험법 시행규칙 제43조의4 제3항에 의하여 고시된 훈련직종	고시2005-518호 (2005.12.30) 고용보험법 시행규칙 제43조의4 제3항에 의하여 고시된 훈련직종	고시2004-501호 (2004.5.17) 고용보험법 시행규칙 제43조의4 제3항에 의하여 고시된 훈련직종	고시2005-472호 (2005.12.26) 고용보험법 시행규칙 제43조의4 제3항에 의하여 고시된 훈련직종	고시1999-428호 (1999.6.15) 는 자에게 기준훈련을 위탁하여 실시하는 직업훈련 개발훈련	고시1985-409호 (1985.12.17) 는 자에게 기준훈련을 위탁하여 실시하는 직업훈련 개발훈련	훈령 제181호 (1985.11.5) 직업훈련
훈련직종	12개 분야 102개 직종	위원회의 심사를 거쳐 승인(13개 분야 83개 직종)	위원회의 심사를 거쳐 승인(13개 분야 83개 직종)	위원회의 심사를 거쳐 승인(13개 분야 83개 직종)	법시행령 제10조 제2항 및 고용보험법 시행규칙 제43조의4 제3항에 의하여 고시된 훈련직종	법시행령 제10조 제2항 및 고용보험법 시행규칙 제43조의4 제3항에 의하여 고시된 훈련직종	고용보험법 시행규칙 제43조의4 제3항에 의하여 고시된 훈련직종	고용보험법 시행규칙 제43조의4 제3항에 의하여 고시된 훈련직종	고용보험법 시행규칙 제43조의4 제3항에 의하여 고시된 훈련직종	고용보험법 시행규칙 제43조의4 제3항에 의하여 고시된 훈련직종	는 자에게 기준훈련을 위탁하여 실시하는 직업훈련 개발훈련	는 자에게 기준훈련을 위탁하여 실시하는 직업훈련 개발훈련	직업훈련
훈련기관	공단으로부터 승인받은 직업능력개발훈련을 실시하는 자 -공단 위원회의 심사를 거쳐 선정된 자	직업능력개발훈련 시설 또는 법인 -위원회 심사를 거쳐 선정	직업능력개발훈련 시설 또는 법인 -위원회의 심사를 거쳐 선정	직업능력개발훈련 시설 또는 법인 -위원회의 심사를 거쳐 선정	직업능력개발훈련 시설 또는 법인 -위원회 심사를 거쳐 선정 -직년도 훈련실적 및 평가결과 등을 고려하여 선정	직업능력개발훈련 시설 또는 법인 -위원회 심사를 거쳐 선정 -직년도 훈련실적 및 평가결과 등을 고려하여 선정	직업능력개발훈련 시설 또는 법인 -위원회 심사를 거쳐 선정	직업능력개발훈련 시설 또는 법인 -위원회 심사를 거쳐 선정	개인보다는 훈련법인을 우선신정 -개인보다는 훈련법인을 우선신정	개인보다는 훈련법인을 우선신정 -개인보다는 훈련법인을 우선신정	공공직업훈련시설 -훈련법인	공공직업훈련시설 -훈련법인	국가, 지자체 운영 훈련기관 -공단 훈련원

<표 계속>

62 취약계층 직업능력개발제도의 변천과 과제

구분	고시 제2010-29호 (2010.12.10.)	고시2009-71호 (2009.12.3)	고시20 08-19 (2008. 4.14)	고시20 07-44 (2007. 11.16)	예규 548호 (2007. 11.16)	예규 539호 (2007. 3.9)	예규 522호 (2006. 2.13)	예규 518호 (2005. 12.30)	예규 501호 (2004. 5.17)	예규 472호 (2005. 12.26)	예규 428호 (1999. 6.15)	예규 409호 (1998. 12.17)	훈령 제181호 (1985. 11.5)
훈련 대상	- 직업안정 기관에 구직 등록된 15세 이상의 실업자 - 인문계 고등학교 3학년 이상 중학교 3학년 이상 중학교 비진학 예정자				- 직업안정기관에 구직 등록된 15세 이상의 실업자 - 인문계 고등학교 3학년 이상 인자로서 비진학 예정자				- 직업안정기관에 구직 등록된 15세 이상의 실업자 - 인문계 고등학교 3학년에 재학중인 자로서 비진학 예정자		- 만 15세 이상 65세 미만, 단 재학생, 재직근로자는 제외	- 만 15세 이상인 자	
훈련 기간	- 3개월 이상(350시간 이상) - 훈련기준이 확정되지 않았거나 관계 중양행정 기관장의 요청에 따라 3개월 이하(350시간 이	3개월 이상(350시간 이상)	3개월 이상(350시간)	3개월 이상(350시간)	6월 이상(700시간 이상)인 경우 1,400시간 이상	6월 이상(700시간 이상)인 경우 1,400시간 이상	6월 이상(700시간 이상)인 경우 1,400시간 이상	6월 이상(700시간 이상)인 경우 1,400시간 이상	6월 이상(700시간 이상)인 경우 1,400시간 이상	6월 이상(700시간 이상)인 경우 1,400시간 이상	3월 이상(350시간 이상)인 경우 1,400시간 기준	3월 이상(350시간 이상)인 경우 1,400시간 기준	

<표 계속>

구분	고시 제2010-29호 (2010.12.10.)	고시2009-71호 (2009.12.3)	고시20 08-19 (2008. 4.14)	고시20 07-44 (2007. 11.16)	예규 548호 (2007. 11.16)	예규 539호 (2007. 3.9)	예규 522호 (2006. 2.13)	예규 518호 (2005. 12.30)	예규 501호 (2004. 5.17)	예규 472호 (2005. 12.26)	예규 428호 (1999. 6.15)	예규 409호 (1998. 12.17)	훈령 제181호 (1985. 11.5)
훈련비	하)로 편성가능 -직종별 훈련비용 기준단의 100~130% 지급 가능 -훈련비에 달하는 훈련성과급 지급 가능 -훈련실시자가 따로 정한 방식을 실시하는 경우 그 방식에 따라 훈련비 지급 가능	-직종별 훈련비용 기준단의 100~130% 지급 가능 -훈련비에 달하는 훈련성과급 지급 가능 -훈련실시자가 따로 정한 방식을 실시하는 경우 그 방식에 따라 훈련비 지급 가능	-100~130% 훈련성과급 지급: 훈련비의 10% 가 지급 -100%~120% (지원금 총액의 20%는 훈련성과급으로 지급)	-표준훈련비에 20%를 가산하여 지급 -훈련성과급으로 지원금 총액의 20%를 지급	-표준훈련비에 20%를 가산하여 지급 -훈련성과급으로 지원금 총액의 20%를 지급	-표준훈련비	정산 기준에 의거 (정산액=교유결정액*정산율)	-우선직종수당: 월 10만 원	-훈련수당: 월 20만 원 (재학생은 기능장려수당으로 10만 원)	-훈련수당: 월 20만 원	-훈련수당: 월 20만 원	-우선직종수당: 월 10만 원	-훈련수당: 월 20만 원
훈련수당	-훈련수당 월 20만 원	-훈련수당 월 20만 원	-훈련수당: 월 20만 원	-훈련수당: 월 20만 원 (재학생은 기능장려수당으로 10만 원)	-훈련수당: 월 20만 원	-훈련수당: 월 20만 원	-훈련수당: 월 20만 원	-훈련수당: 월 20만 원	-훈련수당: 월 20만 원	-훈련수당: 월 20만 원	-훈련수당: 월 20만 원	-훈련수당: 월 20만 원	-훈련수당: 월 20만 원

<표 계속>

2. 정부위탁훈련의 운영

1997년 재개된 정부위탁훈련은 무기능·비진학 청소년 및 신규실업자를 대상으로 인력부족 분야인 제조·건설 분야의 생산직 관련 3D 직종 및 첨단 관련 직종의 기능인력을 양성·공급하여 산업현장의 인력공급을 원활히 하는 데 목적이 있었다. 재원은 국가의 일반회계예산 또는 고용보험법에 의한 고용보험기금에서 부담하도록 규정하고 있다.

정부위탁훈련은 직업교육훈련촉진법 제6조(직업교육훈련의 위탁), 고용보험법 제26조(직업능력개발의 촉진) 및 시행령 제34조의 2(직업능력개발 사업을 위한 교육·홍보 사업), 근로자직업훈련촉진법 제24조(사업주 외의 자의 직업능력개발 지원 등) 및 시행령 제18조 제1항(국가 등의 직업능력개발훈련 지원)에 근거하고 있다.

1) 정부위탁훈련 기관

정부위탁훈련기관은 공공훈련기관, 민간훈련기관 및 사업주단체가 운영하는 기관으로 크게 구분된다. 1999년의 경우 공공훈련기관은 대한상공회의소에서 운영하는 8개 직업훈련원이 있으며, 민간훈련기관은 15개소로 이 중 13개가 법인시설이다. 또한 사업주단체가 운영하는 기관으로는 기계공업진흥회 부설 직업전문학교 등 4개 기관이 운영되었다.

〈표 4-2〉 1999년도 정부위탁훈련기관 현황

훈련기관 유형		계	훈련기관명
계		27	
공공훈련기관		8	공주(1993), 부산(1993), 광주(1991), 군산(1996), 옥천(1991), 홍천(1991), 경기(1991), 인천(1996)
민간 훈련 기관	개인	2	대전(1986), 경북산업(1993)
	법인	13	돈보스꼬(1965), 서울(1988), 현대산업(1993), 경문(1987), 경남(1993), 대진(1989), 대성(1993), 세종(1993), 덕우(1994), 영남(1993), 동양(1993), 중앙(1993), 호남(1992)
사업주단체		4	한국전기통신공사협회 정보통신교육원(1978), 한국전기공사협회 부설(1967), 기계공업진흥회(1987), 전문건설공제조합(1997)

주: () 안은 훈련기관의 설립 연도임.

자료: 노동부(1999), 인적자원개발과 내부 자료 정리.

2) 훈련직종

정부위탁 훈련직종은 제조·건설업 부문의 생산직관련 3D 직종 및 일부 첨단직종으로, 크게 기계·장비, 건설, 전기 분야로 구분된다. 1999년도 정부위탁훈련은 기계·장비 분야의 건축배관, 시스템제어, 건설기계정비, 기계전자, 전산응용기계제도, 건설 분야의 건축내장, 건축시공, 도배, 전기 분야의 전기공사, 내선공사 등 43개 훈련직종을 개설하여 훈련을 실시하였다.

훈련기관 유형별로 훈련 실시 직종을 보면 공공훈련기관은 대부분 기계·장비 분야의 전산응용기계제도, 생산기계, 공유압, 전산응용기공, 시스템제어 등 모두 32개 훈련직종을 운영하고 있으며, 민간훈련기관은 기계·장비, 건설, 전기 분야의 전기공사, 건설기계정비, 건축내장, 내선공사 등 17개 직종 그리고 사업주단체 훈련기관은 기계·장비, 전기 분야의 특수용접, 외선공사 등 14개 훈련직종을 운영하였다.

정부위탁훈련에서 훈련기간은 직종의 특성에 따라 4월(467시간), 6월(700시간), 1년(1,400시간)의 과정으로 운영할 수 있다. 1999년의 경우 훈련기간은 전체적으로 12개월 과정이 34개 직종으로 주종을 이루고 있다(<표 4-3> 참조). 훈련기간별로 보면 6개월 과정의 경우 정보처리, 사무자동화, 컴퓨터디자인 등 우선직종훈련으로 권장하기에는 부적합한 일반화되어 있는 훈련직종이 대부분일 뿐 아니라 이들 훈련직종이 공공훈련기관에서만 인정되고 있어 형평성의 문제를 제기하였다.

3) 정부위탁훈련 비용지원

정부위탁훈련의 비용지원은 훈련비와 훈련수당으로 구분된다. 훈련비는 훈련직종별 훈련비용 단가 중 노동부장관이 정한 금액을 훈련기관에 지급하되 필요시 훈련생에게 추가로 부담시키는 것이 가능하다. 훈련수당은 실업자 재취직 훈련수당 내역과 동일하나, 1999년의 경우 교통수당, 가족수당만 지급하고 보육수당, 능력개발수당, 우선직종수당은 2000년도 정부위탁훈련 개시일부터 시행하였다.

위탁훈련비는 정산제도가 폐지됨에 따라 전체 훈련기간 종료 후 위탁훈련비를 확정하였다. 훈련직종별 훈련비와 지정 훈련시간 및 식사비는 학급 편성 규모에 따라 해당훈련비 단가를 적용하여 산정하고, 전체 훈련기간 종료 후 훈련실시인원을 중심으로 확정하였다. 또한, 훈련수당은 지정인원의 일정률을 적용하여 전 훈련기간 종료 후 훈련수당 지급 대상 범위 내에서 확정하였다. 훈련생이 훈련 중 취업한 후에도 계속 훈련을 받는 경우에는 훈련비를 지급하되, 훈련수당은 지급하지 않는다.

〈표 4-3〉 훈련기관 유형별 훈련직종의 훈련기간

구분	5개월	6개월	12개월	24개월
계: 63	4	16	34	9
소계: 32	-	8	15	9
공공훈련기관	-	시스템제어(1), 전산응용기계(1), 정보처리(1), 사무자동화(1), 전기안전관리(1), 정보통신설비(1), 컴퓨터디자인(1), 전자기기(1)	건설기계정비(1), 시스템제어(1), 기계설계(1), 전산응용기계제도(3), 전산응용기계(1), 공유압(2), 생산기계(3), 기계전자(1), 치공구(2), 프레스금형(1), 열기계(1), 전기계측제어(1), 기계정비(2)	전산응용가공(1), 전산응용기계제도(1), 기계전자(2), 시스템제어(2), 생산기계(1), 전산응용건축설계(2), 자동제어(1), 전기계측제어(1), 전기공사(1)
소계: 17	1	5	11	-
민간훈련기관	도배*(3)	건축내장(3), 건축시공(2), 건축배관(1), 내선공사(3), 자동차판금(1)	선반(1), 건축배관(2), 전기공사(6), 건축시공(1), 특수용접(2), 건설기계정비(3), 기계조립(1), 건축내장(1), 건축도장(1), 고압가스기계(2)	-
소계: 14	3	3	8	-
사업주단체훈련기관	용접(1), 열처리(1), 전산응용건축제도(1)	선로설비(1), 외선공사(1), 동력배선(1)	특수용접(2), 선반(1), 연삭(1), 프레스금형(1), 공유압(1), 건축배관(1), 건축목공(1), 건축시공(1)	-

주: () 안의 숫자는 훈련직종을 개설한 기관 수임.

* 도배직종은 4개월 과정임.

4) 위탁훈련생의 선발

훈련생 선발은 만 15세 이상 65세 미만의 무기능·비진학 청소년, 실업자, 취업 희망 여성 등 미취업자를 대상으로 취업과 연계될 수 있는 자를 선발하였는데, 재학생이나 재직근로자는 제외하였다. 또한,

직업교육훈련촉진법 제10조(우선직업교육훈련대상자) 및 근로자직업훈련촉진법 제3조(우선직업능력개발훈련대상자)의 규정에 의하여 장애인, 고령자, 생활보호대상자, 국가유공자 및 유족, 장기복무 제대군인, 여성 등을 우선 선발하였다.

5) 취업관리

훈련생의 취업관리를 위해서 위탁훈련 실시자는 위탁훈련생이 훈련이수 후 적정 분야에 취업 또는 창업할 수 있도록 최소 3개월 이상 고용정보 제공 및 취업알선 등 적정한 관리를 계속하여 취업알선 및 취업정보를 제공하도록 하였다.

3. 국가기간·전략산업직종훈련 운영 현황

우선선정직종훈련은 2010년 12월 10일 관련 규정의 개정·고시(고용노동부고시 제2010-29호)를 통하여 2011년부터 국가기간·전략산업직종훈련으로 명칭을 바꾸어 실시하고 있다.

근로자직업능력개발법 제15조 및 같은 법 시행령 제10조와 제11조, 고용보험법 제31조 제2항, 같은 법 시행령 제53조 및 같은 법 시행규칙 제76조에 따라 실시하고 있는 국가기간·전략산업직종훈련은 고용노동부장관이 정한 직종(<표 4-4> 참조)에 대하여 매년 국가기간·전략산업직종훈련 사업계획에 따라 실시하는 훈련을 말한다. 훈련대상 직종은 12개 분야 102개 직종이다. 우선선정직종 훈련의 대상 직종은 2004년 109개, 2006년 95개, 2007년 91개, 2008년 83개 등으로 지속적으로 감소 현상을 보여왔는데, 이러한 훈련직종 감소의 원인은 산업

수요의 변화를 반영하는 것 외에도 실제 훈련직종들이 기간·전략 산업 인력양성에 부합하는지에 대한 문제가 지속적으로 제기되어 온 것과 관련이 있다(최영섭 외, 2008). 2011년 국가기간·전략산업직종훈련 계획인원 및 훈련직종은 <표 4-4>와 같다.

훈련을 실시하는 주체, 즉 훈련실시자는 한국산업인력공단 이사장으로부터 훈련을 승인받아 직업능력개발훈련을 실시하는 자(이하 ‘공단’이라 한다)와 공단위원회로부터 위탁훈련기관으로 선정된 자이다.

2011년 훈련기관의 지원자격을 보면 ‘신성장산업 전문 기술인력 양성과정(이하 ‘신성장산업과정’이라 한다)과 ‘뿌리산업 기능인력 양성과정(이하 ‘기간산업과정’이라 한다)으로 구분하여 훈련실시기관을 공모하고 있다. 신성장산업과정의 경우 직업능력개발훈련을 실시할 능력이 있는 기관으로 제한을 두고 있지 않고 있다. 이에 반해 기간산업과정은 기존과 같이 직업능력개발 훈련기관 평가에 관한 규정에 따라 2010년도 우선선정직종훈련(실적평가 또는 현장평가) 또는 실업자훈련의 기관평가 결과가 A~D등급을 받은 훈련기관으로 제한하고 있으며, 최근 2년 연속 우수등급을 받아 2010년도 평가를 면제받은 기관이다.

훈련실시기관 심사는 해당 훈련신청기관의 훈련실시능력, 훈련과정 내용의 적정성, 훈련기관 평가결과 및 훈련실적, 지역별 수요 또는 산업별 수요 등을 종합적으로 고려한다.

〈표 4-4〉 분야별 계획인원 및 훈련직종

분 야	계획인원 (명)	훈 련 직 종(40개 직종)	
		신성장산업 전문 기술인력 양성과정	뿌리산업 기능인력 양성과정
계	4,500	24개 직종	16개 직종
문화	510	바이오제약, 게임콘텐츠개발, 영상제작, 3D컨버전스, 스포츠산업마케팅	-
건설	1,140	그린홈(패시브)시공, 친환경건축시공, 플랜트건설, U-city, 그린홈(액티브)시공	토목시공, 열냉동설비, 건축환경설비
기계	1,230	의료기기제작, 시스템제어, 항만장비정비, 그린카정비	산업용로봇제어, 생산기계, 공유압, 선체가공, 자동차보수도장, 사출금형, 프레스금형, 컴퓨터응용기계
재료	450	반도체표면처리	창호시공, 레이저용접, 특수용접
전기·전자·정보통신	930	태양광발전설비, LED조명기기, 반도체장비설비, 유비쿼터스설비제어, LED시스템, 디지털컨버전스	전기기기, 전기시스템제어
공예·환경	240	가구설계제작, 자연생태복원, 환경관리	-

출처: 한국산업인력공단(2011).

훈련대상은 직업안정기관에 구직 등록한 만 15세 이상의 실업자 또는 인문계 고등학교 3학년에 재학 중인 상급학교 비진학 예정자이다. 훈련기간은 3개월 이상(350시간 이상)이나, 훈련기준이 확정되지 않았거나 관계 중앙행정기관장의 요청에 따라 3개월 이하(350시간 이하)로 편성·가능하다.

지원내용을 보면 훈련비는 직종별 훈련비용 기준단가의 100~130% 지급 가능하며, 훈련비 총액의 10%에 달하는 훈련성과급을 추가 지급할 수 있다. 또한 훈련실시자가 따로 정한 방식으로 훈련을 실시하는 경우에는 그 방식에 따라 훈련비 지급이 가능하다. 훈련수당은 월 20만 원이나 비진학 청소년의 경우 훈련수당 대신 기능장려수당 월 10만 원을 지급한다. 이 밖에 교통비(월 5만 원)와 식비(월 6만 6천 원)가 지급된다.

소정훈련일수의 100분의 80 이상을 출석해야 하며, 훈련실시자는 훈련생이 해당 훈련과 관련 있는 분야에 취업할 수 있도록 훈련종료일부터 6개월 이상 고용정보 제공 및 취업알선 등의 지원을 하여야 한다.

훈련방법은 신성장산업 전문 기술인력 양성과정과 기간산업과정으로 구분하여 실시한다. 먼저 신성장산업과정의 경우 훈련기준을 적용받지 않으며, 훈련기간은 6개월(700시간) 내외로 산업체 수요 중심의 전문 기술인력 양성을 목표로 한다. 훈련대상자는 만 15세 이상 실업자로 60%이상을 청년으로 선발한다. 운영방법은 관련 산업체 또는 협회 등과의 컨소시엄, 협의체를 구성하여 매칭펀드 방식의 운영형태를 우대하고 있다. 훈련비는 전술한 바와 같이 PF(Project Financing) 방식을 적용하며, 훈련실시기관이 제시한 성과목표 달성 정도에 따라 훈련비가 차감 지급되는데, 성과목표는 모집률 100%, 순중도탈락률 10% 이내, 고용보험취득취업률 70% 이상이어야 한다. 훈련비 차감 지급 기준은 별도로 정한다. 신성장산업훈련과정 운영 훈련기관에 대한 평가는 훈련과정 평가결과만을 100% 적용하며, 훈련기관에 대한 평가는 적용하지 않는다.

또한 기간산업과정은 근로자직업능력 개발법 제38조에 따른 훈련기

준이 적용된다. 훈련기간은 훈련기준에 따라 직종별 훈련기간을 달리 한다. 훈련비 지원은 사업주에 대한 직업능력개발훈련 지원규정에 따라 고용노동부장관이 정한 훈련직종별 훈련비용 기준단가의 100~130%를 지원한다. 훈련운영 방법은 신성장산업과정과 같이 산업체 컨소시엄 구성을 우대하며, 산업요구에 부합하는 훈련교과를 편성·운영하도록 하고 있다. 훈련대상자는 만 15세 이상 실업자로 50% 이상을 청년으로 선발한다.

〈표 4-5〉 국가기간·전략산업직종훈련의 훈련방법, 훈련대상자 및 훈련비

구 분	신성장산업 전문 기술인력 양성과정	뿌리산업 기능인력 양성과정
훈련과정	훈련기관 제안(훈련기준 미적용)	직종별 훈련기준 적용
훈련기간	6개월(700시간) 내외	훈련기준에 따른 직종별 훈련기간
운영방법	○ 산업체 컨소시엄 구성 우대 ○ 전문기술인력 양성과정	○ 산업체 컨소시엄 구성 우대 ○ 산업요구 훈련교과 편성
훈련대상자	○ 만15세 이상 실업자 ○ 청년* 60%이상 선발	○ 만 15세 이상 실업자 ○ 청년 50% 이상 선발 권장
훈련비	○ 훈련기관이 훈련비용을 자율적으로 산정·편성하고 공단 심사위원회에서 인정하는 금액 (Project Financing: PF방식)	○ 「사업주에 대한 직업능력개발훈련 지원규정에 따라 고용노동부장관이 정한 훈련직종별 훈련비용 기준단가의 100~130%
기관평가 적용	○ 훈련과정 평가 100% - 훈련기관 평가 미적용	○ 2010년 훈련기관 평가 70% (실업자훈련, 국가기간·전략산업직종훈련) ○ 훈련과정 평가 30%

* 청년: 만 15세 이상 만 29세 이하로 2011년 기준 1981년 이후 출생자이며, 군필자는 만31세까지임.

〈표 4-6〉 국가기간·전략산업직종훈련의 대상 직종(제2조 제1호 관련)

대분류	중분류	직 종 명 (102개)
경영·회계·사무(1)	사무	물류관리
보건·의료(1)	보건·의료	바이오계약
문화·예술·디자인·방송(9)	디자인	게임콘텐츠개발, 스마트의류디자인, 에코디자인, 옥외광고디자인, 컬러리스트, 제품응용모델링
	방송	멀티미디어콘텐츠제작, 영상제작, 3D컨버전스
이용·숙박·여행·오락·스포츠(2)	숙박·여행·오락·스포츠	국제관광마케팅, 스포츠산업마케팅
건설(19)	건축	건축목공, 건축시공, 그린홈(패시브)시공, 실내건축시공, 친환경건축시공, 플랜트건설, U-city(건설·토목·IT)
	토목	측량, 토목시공
	조경	조경시공
	건설배관	가스설비시공, 공조냉동기계, 보일러시공, 열기계, 열냉동설비, 플랜트설비, 건축환경설비, 그린홈(액티브)시공
	건설기계운전	건설기계운전
기계(28)	기계제작	기계설계제작, 의료기기제작, 산업용로봇제어, 생산기계, 생산정보시스템, 시스템제어, 치공구
	기계장비설치	건설기계정비, 공유압, 기계정비, 기계조립
	조선	선박기관정비, 선박도장, 선체가공, 선체의장, 선체조립, 항만장비정비
	항공	항공기기체제작, 항공기정비
	자동차	그린카정비, 자동차보수도장, 자동차차체수리
	금형·공작기계	레이저절단, 밀링(머시닝센터), 사출금형, 선반(CNC선반), 프레스금형, 컴퓨터응용기계
재료(11)	금속·재료	반도체표면처리, 정밀주조
	판금·제관·새시	창호시공
	단조·주조	정밀주조
	용접	레이저용접, 수중용접, 자동화용접, 전기용접, 특수용접, 파이프용접
	도장·도금	금속도장, 특수도금

〈표 계속〉

대분류	중분류	직 종 명 (102개)
섬유·의복(2)	섬유	섬유기계, 염색가공
전기·전자 (14)	전기	외선공사, 전기공사, 전기기기, 전기시스템 제어, 태양광발전설비
	전자	LED조명기기, 내장형하드웨어, 반도체가공, 반도체장비설비, 유비쿼터스설비제어, 의료전자, 전자기기, 전자회로설비, LED시스템
정보통신 (6)	방송·무선	광통신설비, 네트워크운영관리, 정보통신설비, RFID·USN운용, 디지털컨버전스
	통신	전자통신
인쇄·목재·가구·공예(4)	인쇄·사진	스크린인쇄, 옵셋인쇄
	가구·공예	가구설계제작, 주얼리디자인
환경·에너지·안전 (5)	환경	소음진동평가, 자연생태복원, 환경관리, 수치예보
	비파괴검사	비파괴시험기기운용

※ KECO(한국고용직업분류) 기준.

〈표 4-7〉 연도별 훈련 분야별 우선선정직종훈련 실시 현황

(단위: 명, %)

훈련분야	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2007년
계	9,122 (100.0)	6,885 (100.0)	9,789 (100.0)	10,910 (100.0)	11,662 (100.0)	16,014 (100.0)	14,479 (100.0)	27,072 (100.0)
섬유	-	-	-	60 (0.5)	56 (4.9)	463 (2.9)	99 (0.7)	147 (0.5)
화학제품 및 요업	-	40 (0.6)	120 (1.2)	130 (1.2)	150 (1.3)	487 (3.0)	260 (1.8)	152 (0.6)
금속	48 (0.5)	122 (1.8)	119 (1.2)	104 (1.0)	55 (0.5)	206 (1.3)	209 (1.4)	366 (1.4)
기계, 장비	4,409 (48.3)	3,107 (45.1)	4,950 (50.6)	5,824 (53.4)	5,222 (44.8)	7,000 (43.7)	7,276 (50.3)	12,907 (47.7)
건설	2,449 (26.8)	1,347 (19.6)	2,225 (22.7)	1,569 (14.4)	1,746 (15.0)	2,262 (14.1)	1,344 (9.3)	3,318 (12.3)
전기	2,007 (22.0)	1,265 (18.4)	1,591 (16.3)	1,415 (13.0)	1,374 (11.8)	1,542 (9.6)	1,562 (10.8)	2,289 (8.5)
전자	-	136 (2.0)	118 (1.2)	696 (6.4)	889 (7.6)	154 (1.0)	224 (1.5)	1102 (4.1)
정보, 통신	-	278 (4.0)	334 (3.4)	1,052 (9.6)	1,599 (13.7)	3,775 (23.6)	3,344 (23.1)	5,781 (21.4)
운송장비 제조	209 (2.3)	48 (0.7)	-	-	-	-	-	-
산업응용	-	63 (0.9)	59 (0.6)	-	-	-	-	711 (2.6)
공예	-	-	-	60 (0.5)	61 (0.5)	125 (0.8)	161 (1.1)	299 (1.1)
사무관리	-	479 (7.0)	273 (2.8)	-	-	-	-	-

출처: 노동부. 직업능력개발사업 각 년도(2000~2008년). *2006년 실적은 자료 미확보로 제외. 최영섭 외, 우선선정직종 수요조사 및 직종개편, 2008, p.20.

<표 4-7>은 우선선정직종훈련의 훈련실적을 제시한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 우선선정직종훈련은 2000년 이후 2007년까지 지속적인 증가 추세를 나타내고 있으나 2007년 이후 급격한 감소 추세를 보여 2010년 양성인원은 17,309명으로 감소하였다(고용노동부, 2011). 2007년 현재 기계·장비 분야가 전체 훈련인원의 47.7%로 이 훈련의

주류를 이루고 있으며, 다음은 정보·통신(21.4%), 건설(12.3%), 전기(8.5%) 분야의 순으로 나타나고 있다. 1999년부터 2007년까지 기계·장비 분야의 경우 훈련실적 비중의 증감이 다소 있으나 그 폭은 크지 않은 것으로 나타나고 있으나, 건설 분야의 경우 2001년 이후 그 비중이 22.7%에서 9.3%까지 급격한 감소 추세를 보여주고 있다. 전기 분야 역시 1999년 이후 지속적인 감소 추세를 보여주고 있는 데 비하여 정보·통신 분야의 경우는 2000년 이후 4%에서 20% 초반대로 급속히 증가하여 기계·장비 분야와 함께 우선선정직종훈련의 주류를 이루고 있음을 알 수 있다. 운송장비제조 분야는 2001년부터, 사무관리 분야는 2002년부터 훈련실적이 없는데 이는 해당 분야 훈련직종의 폐지에서 기인한다. 또한 국가기간·전략산업 직종훈련의 경우 훈련대상자의 측면에서 볼 때 전략산업훈련직종의 특성상 취약계층 중에서도 청년층이 주 대상이 되기 때문에 취약계층 전체를 아우르는 취약계층 훈련의 성격이 감소되고 있다고 볼 수 있다.

제2절 지역실업자직업훈련 제도의 변천

1. 지역실업자직업훈련의 변천 과정

지역실업자직업훈련은 고용보험 미적용 실업자, 대학 비진학 청소년, 국민기초생활보장법에 따른 수급권자, 모자보호대상자, 농림어업 외의 직업에 취업하고자 하는 농림어업인 등 저소득층에게 직업능력개발훈련기회를 부여함으로써 이들의 자활기반 확충과 소득향상을 도

모하며, 산업현장에서 필요한 기능인력을 양성·공급하여 인력수급을 원활히 하고 지역경제의 건전한 발전에 기여함을 목적으로 하고 있다.

1986년 실업자전업촉진훈련으로 처음 실시된 지역실업자직업훈련은 의료부조대상자, 생활보호대상자, 실업자, 비진학청소년, 무직청소년, 영세농어민 등을 대상으로 내무부, 보사부, 노동부, 교육부, 체육청소년부, 농림수산부 등 6개 정부부처별로 분산되어 실시됨에 따라 훈련의 중복실시 등의 문제점을 가지고 있었다. 이에 따라 유사 직업훈련의 중복실시로 인한 예산의 낭비를 방지하고 행정의 간소화와 인력수급계획과의 연계를 통한 효율적인 직업훈련을 도모하기 위해 1993년부터 고용촉진훈련 제도를 시행하게 되었다. 이를 통하여 국가 전체적인 인력수급 주무부처인 노동부로 통합하여 기본적인 훈련계획의 수립과 지도·감독은 노동부에서 담당하고, 각 시·도 등 지방자치단체에서는 훈련을 실시하도록 하였다(노동부, 1993). 근로자직업능력개발법 시행 이후 2008년 6월 4일부터 현행의 지역실업자직업훈련으로 변경하여 실시하고 있는데, 관련 규정의 목적에 농어민 지역실업자 직업훈련을 강조하고 있다.

〈표 4-8〉 1993년 이전의 부처별 고용촉진훈련 실시 현황

구분	주관 부처	훈련대상	훈련목적	경비부담	교육훈련 실시기관
의료부조대상자 직업훈련	내무부	- 의료부조대상자, - 장애인 - 14세 이상 저소득가정 무직청소년	자활능력배양	전액 지방비	지방자치단체
생활보호대상자 직업훈련	보사부	- 생활보호대상자	자립기반조성	전액 국비	지방자치단체
실업자고용촉진 직업훈련	노동부	- 실업자 - 장애인 등	고용안정 및 인력난 해소	전액 국비	지방노동관서
비진학청소년 직업훈련	교육부	- 비진학청소년	취업촉진 및 자립기반조성	전액 국비	지방교육청
무직청소년 직업훈련	체육청 소년부	- 무직청소년	자립기반조성	- 지방비 50% - 청소년육성 기금 50%	지방자치단체
농어민직업훈련	농 립 수산부	- 1ha미만 경작농어민 (14~50세)	전업 또는 농외 취업촉진	농어촌 발전기금	농 어 촌 진흥공사

자료: 노동부(1993), 노동백서, pp.123~124.

<표 4-8>에서 보는 바와 같이 고용촉진훈련의 변화 내용 중에서 가장 큰 변화는 훈련대상자의 변화라고 할 수 있다. 즉, 근로자직업훈련 촉진법 상에서 훈련대상자는 65세 미만의 고용보험 미적용 실직자로서 시·군·구청장이 선발하도록 규정하였다. 구체적으로 살펴보면 실업자, 비진학청소년, 군전역자 및 1년 이내의 군전역 예정자, 국민 기초생활보장법에 의한 수급권자(자활훈련 대상자 제외), 모자복지법에 의한 보호대상자, 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 제29조의 규정에 의한 취업보호 대상자, 그리고 농어촌발전특별조치법에 의한 농림어업 외의 직업에 취업하고자 하는 농림어업인과 그 가족이다.

이후 근로자직업능력개발법이 시행되면서 훈련대상자는 고용보험 적용 여부와 관계없이 실직자를 선발하도록 규정하도록 하고 있는데, 기존의 훈련대상자 이외에 고령자·장애인, 5.18 유공자 및 그 유족 또는 가족, 자영업자 중 직업능력개발훈련이 필요한 사람 등으로 훈련대상을 확대하였다. 또 하나는 훈련비 지급 방법으로서 우선선정훈련 직종에 대한 훈련비는 산정된 훈련비의 120% 및 취업촉진수당을 훈련과정당 1,000만 원 한도 내에서 지급하도록 하였다. 그러나 지역실업자직업훈련에서는 이를 폐지하고, 노동부장관이 지역 및 산업 수요를 반영하여 지역의 실정에 맞는 훈련을 실시하기 위하여 직업훈련공모제를 통하여 실시하는 직업훈련의 경우에는 훈련비 지급방법을 달리하여 지급할 수 있도록 규정을 신설하였다(실업자 등 직업능력개발훈련 실시규정, 예규 제556호, 2008. 1. 16). 또한 훈련기간은 3개월 이상 1년 이하, 훈련시간은 1일 4시간, 주 5일 이상을 원칙으로 실시하였으나 지역실업자직업훈련에서는 1개월 이상 최소 60시간 이상으로 훈련기간을 완화하였다.

〈표 4-9〉 지역실업자직업훈련 실시규정의 변천

구 분	예규564호 (2008.6.4)	예규516호 (2005.12.28)	예규469호 (2001.12.24)
근거	고용정책기본법 제20조 및 제12조, 제16조, 제40조	고용정책기본법 제20조 및 근로자직업능력개발법 제16조, 제17조의2	고용정책기본법 제20조 및 근로자직업훈련촉진법 제16조, 제17조의2
훈련 직종	취업 또는 전직이 용이하거나 성장이 유망한 직종으로서 해당 지역의 인력수급상황, 훈련생의 희망직종 등을 고려하여 선정		
훈련 기관	실업자 등 직업능력개발 훈련 실시규정 적용	위탁받고자 하는 훈련과정과 동일 또는 유사한 분야에서의 훈련기관 대표자의 경력 3년 이상	직업능력개발훈련시설, 학교, 지방자치단체의 장이 인정하는 시설 또는 기관

〈표 계속〉

구 분	예규564호 (2008.6.4)	예규516호 (2005.12.28)	예규469호 (2001.12.24)
훈련 대상	<ul style="list-style-type: none"> - 실업자, 고등학교 재학 중인 자, 군전역자 및 1년 이내 군전역 예정자, 국민기초생활보장법의 수급권자(자활훈련 대상자 제외), 모·부자복지법에 의한 보호대상자, 국가유공자 등 예우 지원에 관한 법률 규정에 의한 취업보호대상자, 농림어업 이외의 직업에 취업하고자 하는 농림어업인과 그 가족, 고령자·장애인, 5.18 유공자 및 그 유족 또는 가족, 자영업자 중 직업능력개발훈련이 필요한 자 - 다만, 고용촉진훈련에서는 고등학교에 재학중인 자(실업계 고교 재학자는 제외)를 훈련대상으로 하고 있으나, 지역실업자직업훈련에서는 초·중·고등학교 및 대학 비진학 예정자를 훈련대상으로 포함 		<ul style="list-style-type: none"> - 실업자, 비진학청소년, 군전역자 및 1년 이내의 군전역 예정자, 국민기초생활보장법에 의한 수급권자, 모자복지법 규정에 의한 보호대상자, 국가유공자 예우 및 지원에 관한 법률 규정에 의한 취업보호대상자, 농림어업외의 직업에 취업하고자 하는 농림어업인과 그 가족
훈련 기간	1개월 이상 1년 이하, 최소 60시간 이상		3개월 이상 1년 이하, 1일 4시간, 주 5일 이상
훈련 비	<ul style="list-style-type: none"> - 현장실습 시에는 산정된 훈련비의 50% 지급. - 월 소정 출석 일수의 80% 이상 출석할 시, 교통비 및 식사비 지급 		<ul style="list-style-type: none"> - 현장실습: 훈련비의 50% - 식사비 및 기숙사비 - 교통수당, 가족수당, 보육수당, 우선선종직종수당, 취업지원수당 지원
	<ul style="list-style-type: none"> - 시·군·구청장이 훈련 실시기관에 지급 	<ul style="list-style-type: none"> - 시·군·구청장이 훈련 실시기관에 지급 - 우선선정훈련직종에 대한 훈련비는 산정된 훈련비의 120% 지급 - 취업촉진수당으로 월 훈련비의 10% 추가 지급(과정당 1,000만원 한도). 	<ul style="list-style-type: none"> - 매월 기본급으로 시·군·구청장이 훈련 실시기관에 지급 - 취업촉진수당으로 훈련 종료 단위 개월 훈련비의 10%를 추가 지급(훈련과정당 1,000만원 한도)
비고	지역실업자직업훈련 실시 규정(2008년 6월 4일부로 변경)	고용촉진훈련 실시규정	고용촉진훈련 시행규정

2. 고용촉진훈련의 운영

고용촉진훈련의 재원은 국가 및 지방자치단체의 일반회계 및 ‘농어촌특별세 관리 특별회계’(이하 ‘농특세’라 함)로 구성되는데, 농특세에 의한 예산은 농어민 고용촉진훈련 경비로만 사용하도록 하고 있다. 또한 정부예산은 전년도 예산배정액, 취업률 국가기술자격 취득률, 훈련수료 실적 및 제조업, 건설업 등의 생산관련 직종과 재취업이 용이한 우선 선정의 훈련실적 등을 고려하여 차등 배정할 수 있도록 규정하고 있다.

고용촉진훈련의 효율적인 시행을 위해서 시·도 및 시·군·구가 주관이 되어 관계기관의 과장급 실무책임자가 참여하는 고용촉진훈련 조정 협의회가 설치·운영되고 있으나 통제의 기능이 없어 사실상 유명무실한 상태이다(오영훈 외, 1999). 이와 같은 협의체의 운영형태는 지역사회 내의 기업체를 중심으로 민간단체가 주도적으로 이끌어 가고 있는 선진 외국의 경우와는 달리 관계 공무원이 중심이 된 관 주도의 협의체로 운영되고 있다. 고용촉진훈련의 궁극적인 목적이 취업을 통한 지역경제의 발전에 있고, 협의회에서 심의해야 할 내용의 전문성을 고려할 때 협의회의 운영은 기업체 및 민간 전문가 집단의 대폭적인 참여를 통하여 활성화하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

가. 고용촉진훈련기관의 지정

고용촉진훈련기관의 지정은 시·군·구청장이 당해 지역의 훈련수요와 훈련기관의 취업률 또는 자격증 취득률 훈련 시설·장비·교사 확보 현황 등을 확인하여 적정 여부를 검토한 후 시·도지사에게 추

천하고, 시·도지사는 추천된 기관 중에서 당해 지역 내 훈련수요, 훈련기관 관리 등을 감안하여 적합하다고 인정되는 훈련기관을 지정한다. 고용촉진훈련기관이 될 수 있는 기관은 근로자직업훈련촉진법에 의한 직업능력개발시설, 고등교육법에 의한 학교, 그리고 고용촉진훈련을 실시할 능력이 있다고 지방자치단체장이 인정하는 시설 또는 기관 등이다.

1999년의 경우 고용촉진훈련기관은 모두 1,789개 기관으로서 이들 중 93.7%가 사설학원이며, 직업능력개발시설은 5.5%에 불과하다. 이와 같은 훈련기관의 난립으로 1999년 3월 현재 1개 훈련기관에 위탁된 훈련대상자는 평균 26명에 불과하였다. 이것은 1개 학급당 60명을 기준으로 훈련시설이 정해져 있는 기준훈련에 훨씬 미치지 못하는 위탁인원일 뿐만 아니라 높은 중도탈락률(1999년의 경우 22.8%)을 감안할 때 결과적으로 대부분의 지방자치단체가 1학급당 최소 단위인 30명에도 못 미치는 훈련생을 위탁함으로써 부실훈련의 소지가 상존할 수 있는 문제점을 나타내고 있다. 이와 같은 현상은 고용촉진훈련기관 지정 기준이 최소한의 자격만을 명시함으로써 자격만 갖추면 별다른 통제 없이 지정되는 데서 그 원인을 찾을 수 있다.

나. 고용촉진훈련 직종 및 기간

고용촉진훈련의 훈련직종은 원칙적으로 근로자직업훈련촉진법에 의한 훈련직종 중 취업 또는 전직이 용이하거나 성장이 유망한 직종으로서, 당해 지역의 인력수급 상황 및 훈련생의 희망직종 등을 고려하여 선정하되 제조업·건설업 등의 생산 관련 직종과 재취업이 용이한

직종을 우선적으로 선정하도록 하고 있다. 그러나 근로자직업훈련촉진법의 규정에 의한 훈련직종이 아닌 경우에도 고용촉진훈련을 위해 필요하다고 인정할 경우에는 고용촉진훈련 직종으로 선정할 수 있도록 하고 있다. 고용촉진의 훈련형태는 기준훈련과 기준외 훈련으로 구분된다.⁵⁾

고용촉진훈련 직종은 <표 4-10>에서 보는 바와 같이 1999년도의 경우 서비스 분야가 31.7%로 가장 많았고, 다음으로 정보통신 분야가 17.4%, 사무관리 분야 14.0%의 순으로 나타나고 있는데, 특히 주부의 경우 62.8%가 서비스 분야와 관련된 훈련을 받았다. 이들 상위 3개 분야가 차지하는 비중은 전체의 63.1%로, 특정 분야에 훈련이 편중됨으로써 지역이 필요로 하는 인력의 수급에 불균형을 초래하고 있을 뿐만 아니라 고용촉진훈련의 성과를 저해하는 요인으로 지적되고 있다(오영훈 외, 1999). 정보통신이나 사무 관련 직종은 훈련생들의 선택권을 넓히는 데 의미는 있지만, 고용촉진훈련의 저소득 계층의 자활대책으로서 바람직한 직종으로 인정하기 어렵다는 연구결과를 제시하고 있다(정원오, 1998).

고용촉진훈련의 훈련기간 및 훈련시간은 직업능력개발훈련기준 중앙성훈련기준에 따르되 3개월 이상 1년 이하로 하고, 훈련시간은 1일 4시간, 주 5일 이상으로 실시하도록 규정하고 있다.

5) 기준훈련이라 함은 노동부장관이 교과내용·시설·교사 등에 관하여 정하는 기준에 따라 실시하는 직업능력개발훈련으로서, 근로자직업훈련촉진법 시행규칙 제15조(훈련과정의 인정신청)의 규정에 의거 노동부장관의 인정을 받은 직업능력개발훈련을 말한다. 또한 기준외 훈련이라 함은 기준훈련이 아닌 훈련으로서, 법 시행규칙 제16조(훈련과정의 지정신청)의 규정에 의거 노동부장관의 인정을 받은 직업능력개발훈련을 말한다.

다. 훈련비 및 훈련수당

고용촉진훈련비는 예산의 범위 내에서 노동부장관이 정한 지급기준에 의거 매월 기본급으로 시·군·구청장이 훈련실시기관에 지급하고 있다. 훈련비 지급 기준은 기준훈련의 경우 표준훈련비의 80%를 지급하고 기준외 훈련은 표준훈련비의 70%로 차등 지원하고 있다.

또한 훈련수당은 매월 8할 이상 출석한 훈련생을 대상으로 훈련생 전원에게 매월 교통비 3만 원을 지급하고, 가족수당으로 부양가족이 있는 자로서 재산세 과세액이 3만 원 미만인 자에게 10만 원을 지급하였다. 6세 미만의 자녀가 있는 실직 여성훈련생으로서 재산세 과세액이 3만 원 미만인 자에게는 월 5만 원의 보육수당을, 그리고 인력 부족 직종을 수강하는 훈련생에게는 월 10만 원의 우선직종수당을 지급하도록 하였다.

3. 지역실업자직업훈련의 운영

고용촉진훈련은 2008년 6월 4일 지역실업자직업훈련으로 개정·시행(노동부 예규 제564호)되고 있는데, 농어민 지역실업자직업훈련을 포함한다. 시·도지사가 법령에 위배되지 않는 범위에서 지역실업자직업훈련 실시규정을 마련하여 노동부 장관의 승인을 받는 경우, 시·도지사가 제정한 규정을 우선 적용할 수 있다. 국비에 의한 지역실업자직업훈련의 예산과 집행은 보조금의 예산 및 관리에 관한 법령을 준용한다.

농어민 지역실업자 직업훈련은 이직을 희망하는 농어업인과 그 가족을 대상으로 직업훈련을 통해 안정적인 취업기반을 조성하고 산업 현장에서 필요한 인력을 양성, 공급함으로써 새로운 직업의 조기 정착으로 지역경제 발전에 기여함을 목적으로 하고 있다. 거주지 관할 시·군·구 또는 읍·면·동에 수강신청 및 구직등록을 한 후 훈련상담을 받아 적합한 훈련기관 및 훈련과정을 안내받는다. 훈련기관 및 훈련과정은 자치단체의 인정을 받아야 하는데, 훈련기간은 1개월 이상 1년 미만이며, 취업 전 3회까지 훈련수강이 가능하다. 이와 함께 매월 교통비와 식비가 지원된다.

가. 업무추진 체계 및 예산

<표 4-11>은 지역실업자직업훈련 업무추진체계를 제시한 것이다. 먼저 고용노동부장관은 표에서 보는 바와 같이 고용촉진훈련상에서의 추진업무 이외에 예산의 확보 및 시·도 배정업무를 관장한다. 또한

시·도지사, 시·군·구청장, 읍·면·동장은 시·도별 훈련사업 계획 수립, 지자체 자체규정 제정 및 운영, 예산의 시·군·구별 배정, 훈련 과정 선정 심사 및 승인, 훈련생 선발·위탁 및 관리, 훈련기관 지도·감독, 훈련비, 교통비 및 식비 지급 업무 등을 분담하여 수행한다. 지방노동관서장은 시·군·구청장과 협조하여 훈련생 취업알선업무 및 훈련기관 지도·감독 업무를 수행한다. 또한 지역실업자직업훈련의 효율적인 시행을 위하여 지방자치단체의 장은 시·도 및 시·군·구에 각각 지역실업자직업훈련심의회를 설치·운영하도록 규정하고 있다.

지역실업자직업훈련의 실시를 위해 시·도지사는 관내의 실업자, 이농이 예상되는 농업인 등과 그 가구원 등 지역실업자직업훈련 대상 자원과 인력수급 상황의 변동, 훈련기관의 수용능력 등을 조사·분석하고, 지역실정에 적합한 훈련직종을 개발하여 ‘보조금의 예산 및 관리에 관한 법률’ 제4조에 따른 국고보조사업 예산계상 신청서를 매년 3월말까지 노동부장관에게 제출하여야 한다. 훈련실시계획에 포함될 훈련직종은 취업 또는 전직이 용이하거나 성장이 유망한 직종으로서, 해당 지역의 인력수급 상황, 훈련생의 희망직종 등을 고려하여 선정하여야 하며, 취업을 목적으로 하지 않는 직종은 제외하고 있다.

지역실업자직업훈련에 소요되는 경비는 고용촉진훈련에서와 마찬가지로 국가 및 지방자치단체의 예산, 법령에 의한 기금에서 부담하나 농특세에 의한 예산은 농어민 지역실업자직업훈련 경비로만 사용하여야 한다. 예산의 배정은 전년도 예산배정액, 취업률, 국가기술자격 취득률, 훈련수료실적 등을 고려하여 차등 배정할 수 있도록 하고 있다.

〈표 4-11〉 지역실업자직업훈련 업무추진 체계

기 관 명	추진 업무		비 고
	고용촉진훈련	지역실업자직업훈련	
고용노동부 장관	<ul style="list-style-type: none"> ○ 규정 제·개정 ○ 훈련비 기준 결정 ○ 고용촉진훈련계획 수립 ○ 훈련실시 상황 조정 및 지도·감독 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 예산 확보 및 시·도 배정 ○ 훈련 기본계획 수립 ○ 규정의 제정·운영 ○ 훈련비 기준 결정 ○ 시·도 훈련실시 상황의 조정 및 지도·감독 	
시·도지사 시·군·구청장 읍·면·동장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시·도지사 <ul style="list-style-type: none"> - 시·도별 훈련실시계획 수립 및 시행 - 예산의 시·군·구 배정 - 훈련기관 지정 및 시·군·구 훈련실시 상황 조정 및 지도·감독 ○ 시·군·구청장 <ul style="list-style-type: none"> - 훈련생 선발·위탁 및 관리 - 훈련기관 추천 및 지도·감독 - 훈련비 및 훈련수당 지급 - 훈련생 관리 및 취업알선 ○ 읍·면·동장 <ul style="list-style-type: none"> - 훈련희망자 모집 - 시·군·구에 훈련희망자 추천 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시·도지사, 시·군·구청장, 읍·면·동장이 업무 분담 - 시·도별 훈련 사업계획 수립 - 지자체 자체규정 제정 및 운영 - 예산의 시·군·구별 배정 - 훈련과정 선정 심사 및 승인 - 훈련생 선발·위탁 및 관리 - 훈련기관 지도·감독 - 훈련비, 교통비 및 식비 지급 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고용촉진훈련에서는 시·도 및 시·군·구 지역고용촉진훈련조정협의회 운영 ○ 지역실업자훈련에서는 시·도 및 시·군·구 지역실업자직업훈련심의회의 설치·운영
지방노동관서장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 훈련과정에 대한 인정 또는 지정 ○ 훈련수료생 취업알선·고용정보 제공 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 훈련생 취업알선 ○ 훈련기관 지도·감독 	

나. 훈련기관 및 훈련과정의 승인

지역실업자직업훈련은 근로자직업능력개발 법 제12조 및 법 제16조에 근거한다. 즉, 근로자직업고용촉진훈련에서 정하고 있는 직업능력

개발훈련시설, 고등교육법에 의한 학교, 그리고 지방자치단체의 장이 인정하는 시설 또는 기관 이외에 평생교육법에 따른 평생교육시설, 학원의 설립·운영 및 과외 교습에 관한 법률 제2조 따른 평생직업교육학원, 그리고 실업자 등을 위한 직업능력개발훈련을 위탁하여 실시하려는 기관의 장이 그 직업능력개발훈련을 실시할 능력이 있다고 인정하는 시설 또는 기관 등이다.

다. 직업훈련의 실시

지역실업자직업훈련 대상자는 전술한 바와 같이 고용보험법에 따른 피보험자를 포함한 실업자와 상급학교 비진학 예정자, 제대군인 및 전역 예정자, 국민기초생활보장 수급권자, 모·부자복지법에 따른 보호대상자, 국가유공자(유족과 가족을 포함) 농림어업 외의 직업에 취업하고자 하는 자와 그 가족, 고령자·장애인 그리고 직업능력개발훈련이 필요한 자영업자 등이다.

직업훈련의 실시에 있어서 지역실업자직업훈련은 고용촉진훈련과는 달리 구직등록자에 대한 훈련상담이라고 할 수 있다. 훈련을 받기 위해서는 직업안정법 제9조에 따라 구직등록을 하여야 한다. 읍·면·동장 또는 시·군·구청장은 구직등록한 자에 대하여 연령, 학력, 경력, 적성 등을 고려하여 훈련직종, 취업 분야 등에 대하여 훈련실시기관과 공동으로 훈련상담을 실시하여야 한다. 상담 후 개인별 직업훈련상담카드를 작성하고, 지역실업자직업훈련에 적합한 자를 훈련생으로 추천 또는 선발하도록 규정하고 있다. 또한 훈련직종별 인력수요, 훈련희망자의 연령, 부양가족, 구직활동 여부 및 훈련의지·적성 등을

고려하여 적합한 자를 훈련대상자로 선발하되, 자비로 훈련을 받기 어려운 취약계층과 인력수요가 부족한 직종의 훈련희망자에게 훈련에 우선 참여할 수 있도록 하고 있다.

지역실업자직업훈련의 훈련기간은 1개월 이상 1년 이하로 훈련시간은 60시간 이상으로 한다. 다만, 시·군·구청장은 훈련생의 기능습득 정도, 훈련직종의 특성 등을 고려하여 효율적인 인력양성을 위해 필요하다고 인정되는 경우에는 1개월 미만의 훈련기간을 정할 수 있다. 학급당 정원은 50명 이내를 원칙으로 하되 훈련 시설 및 장비 등을 고려하여 100분의 20 범위에서 증원·편성할 수 있다. 또한 다른 직업능력개발 훈련과정과 동일 직종, 동일 수준이거나 훈련과정의 훈련개시일과 훈련시간이 동일할 경우 학급을 혼합 편성하여 훈련과정을 운영할 수 있다. 훈련생의 보호를 위해서 훈련실시기관은 훈련생을 재해로부터 보호하기 위한 안전대책을 수립·시행하여야 하며, 훈련생이 해당 훈련으로 인하여 재해를 입은 경우 재해위로금을 지급하기 위하여 재해위험도에 따른 보험에 가입하여야 한다. 소정 훈련 일수의 100분의 80 이상 출석하여야 수료가 가능하다.

훈련비는 고용촉진훈련에서는 기준훈련과 기준외 훈련으로 구분하여 차등 지원하였으나 지역실업자직업훈련에서는 훈련직종별 훈련비에 단위기간 중의 훈련시간 및 평균 훈련생 수를 곱한 금액으로 시·군·구청장이 훈련실시기관에 지급한다. 현장실습에 대해서는 훈련비의 100분의 50 범위에서 지급하되 훈련비를 지급하는 현장실습 시간은 집체훈련 시간의 100분의 20을 초과할 수 없다. 실제 예상 소요 훈련비가 훈련비를 초과하는 경우 훈련실시기관은 시·군·구청장에게 신고하여 초과 비용을 훈련생에게 부담시킬 수 있다. 또한 시·도지사

및 시·군·구청장은 관내 훈련실시기관의 훈련실적을 평가하고, 이 중 훈련실적이 우수한 훈련기관을 선정하여 훈련비 예산의 100분의 10 범위(1개 훈련기관당 최고 500만 원 이내)에서 포상을 실시할 수 있다.

또한 매월 소정 출석 일수의 100분의 80 이상 출석한 훈련생에게는 교통비와 식사비를 지급한다. 식사비는 훈련시간이 1일 5시간 이상이고, 월 평균 100시간 이상인 훈련과정을 수강할 경우 월 6만 6천 원(1일 3,300원) 한도 내에서 지급한다. 다만 주 5일 이상 연속하여 훈련을 실시하고 훈련 중 기숙사를 제공하여 2식 이상의 식사를 제공하는 경우에는 식사비를 포함한 기숙사비 1인당 1일 8,500원 한도(월 212,500원 한도)로 훈련기관에 지급한다. 교통비는 훈련시간이 1일 4시간 이상, 월 평균 80시간 이상인 훈련과정을 수강할 경우 월 5만 원 한도 내에서 훈련생에게 지급하는데, 기숙사 이용자는 제외한다.

이와 함께 시·군·구청장과 훈련실시기관의 장은 훈련수료생이 지방노동관서, 시·군·구 취업정보센터에 구직등록하도록 하고 훈련생에게 수시로 취업에 필요한 정보를 제공하고 취업알선 등 적정한 관리를 하도록 규정하고 있다.

<표 4-12>는 2004년부터 2010년까지의 지역실업자직업훈련의 실적을 제시한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 2004년(9,795명, 126억 원) 이후 훈련인원이 급속히 감소하여 2007년 4,345명(82억 원)이 훈련을 받았다. 2009년 다시 훈련인원이 증가하였으나 2010년 불과 1,220명만이 훈련을 받았다. 이는 2010년부터 농어민 지역실업자직업훈련만을 실시한 데서 기인한다.

〈표 4-12〉 연도별 지역실업자직업훈련 실적 및 예산

(단위: 명, 억 원)

구분	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10
훈련인원	9,795	7,791	5,655	4,345	4,833	8,075	1,220
예산	126	102	93	82	83	82	12

주: 예산은 농특회계를 포함함.

출처: 고용노동부, 직업능력개발사업 현황, 2007년~2011년.

제3절 자활직업훈련

2001년 보건복지부의 자활사업의 일환으로 시행되어 오던 자활직업훈련은 ‘실업자 등 직업능력개발훈련 실시규정(노동부 예규 제517호, 2005. 12. 28.)’ 제2조(정의)에 처음으로 실업자 훈련의 한 과정으로서 자활지원을 위한 능력개발훈련(이하 ‘자활훈련’이라 함)이 명시됨으로써 독자적인 훈련과정으로 운영되게 되었다. 이후 2009년부터 ‘신규 실업자 등 훈련’으로 실시되었다가 2011년부터 ‘취약계층 특화훈련(내일 배움카드 취약계층 독자반)’의 훈련대상의 하나로 분류되어 운영되고 있다. 본 절에서는 자활직업훈련 변천과정의 시기적인 구분을 근로자직업훈련촉진법과 근로자직업능력개발법으로 나누어 논의한다.

1. 근로자직업훈련촉진법에서의 자활직업훈련⁶⁾

가. 자활사업 업무 추진체계

자활사업의 업무 추진체계는 노동부, 보건복지부 그리고 지방자치

6) 근로자직업훈련촉진법에서의 자활훈련에 관한 논의는 오영훈·손유미(2001)의 “자활직업훈련 활성화 방안”의 내용을 발췌·보완하였음.

단체로 다원화되어 운영되고 있다. 보건복지부는 국민기초생활보장제도를 총괄하고, 종합적인 자활 지원계획을 수립하여 지방자치단체에 사업 시행 지침을 시달하고, 그 결과를 보고받는다. 노동부와는 부처간 협의를 통하여 자활사업과 관련한 취업 대상자의 구분 기준, 자활사업의 범위, 생계급여의 조건 제시 방법 등을 정한다. 지방자치단체는 국민기초생활보장 수급자의 급여 실시, 보장기금 운영, 지역 자활 지원계획 수립 및 시행, 가구별 자활 지원계획 수립 등 국민기초생활보장제도를 시행하는 최일선 창구로서의 역할을 담당하고 있다.

노동부가 주관하는 자활사업은 국민기초생활보장법 제9조 제5항, 동법 시행령 제8조, 제10조 내지 제15조에 근거하여 근로능력이 있는 취업 대상자에게 효과적인 근로기회의 제공 및 교육훈련의 확대를 통하여 자활사업 대상자 스스로의 자립·자활을 촉진함으로써 기초생활보장제도에의 장기 의존 가능성을 사전에 예방하는 것을 그 목표로 하고 있다. 주요 사업 내용은 저숙련·저소득 계층에 대한 심층상담을 통한 적합한 취업지원, 취업에 필요한 기술·능력이 부족한 대상자에 대한 직업능력 강화, 취업경험 부족과 연령 등으로 취업이 특히 어려운 계층에 대한 일자리 제공, 그리고 창업 대상자에 대한 체계적인 창업지원 서비스 등을 제공한다.

노동부 지방노동관서의 고용안정센터는 지방자치단체와의 협조 아래 조건부 수급자⁷⁾를 상호 위탁하고, 취업대상자에 대한 개인별 취업 지원계획을 수립하여 이들에게 적합한 다양한 자활사업을 제공하고, 조건 이행 여부를 확인·통보하는 등 일선에서 노동부의 자활업무를

7) 국민기초생활보장법 제9조 제5항의 규정에 의하여 근로능력이 있는 수급자 중 자활에 필요한 사업에 참가할 것을 조건으로 생계급여를 지급받는 자를 말함.

총괄한다. 특히, 취업 대상자에 대한 상담을 통하여 훈련직종 및 훈련 욕구 조사를 실시하고, 수급자에 대한 개인별 취업 지원계획 수립 시 자활직업훈련 적합자에 대한 개인별 훈련계획 등을 수립한다. 또한, 「훈련과정선정위원회」를 두고, 매 반기 1회 이상 자활훈련실시 기관의 선정 및 선정 기준, 훈련계획의 적합성 등을 심의한다. 이상과 같이 다원화된 업무 추진체계는 주체 간의 효율적인 전달체계를 필요로 하나, 단절된 업무추진으로 정책 집행의 비효율성과 혼선을 초래할 수 있다는 우려를 낳고 있다.

1) 초기 상담 및 취업 대상자의 판단

직업안정기관에서는 취업 대상자 1차 상담 시 구직등록을 하고 세부 사업별 사업 내용 등에 관한 정보를 제공하는데, 특히 개인별 취업 지원계획 수립을 위한 기본적인 배경 정보 및 대상자의 특성, 자활욕구를 파악한다. 필요시 직업적성·적응·선호도·구직욕구 진단검사 등을 실시하고, 심층상담을 통해 수급자 개인의 내·외적 문제점 등 취업 장애요인을 파악한다. 또한 시·군·구로부터 취업 대상자로 의뢰된 자 중 대상 요건에 미달되거나 직업안정기관에서 제공하는 프로그램에 참여시키기 어려운 자와 조건부 수급자 분류 기준(연령, 건강상태, 직업 이력) 미달자 및 재활프로그램 적용 등 의학적·심리적 치료가 우선적으로 필요하다고 판단되는 자를 판단하고, 부적격자로 판별된 자는 지체 없이 해당 읍·면·동에 1회에 한하여 재심사 요청을 한다.

2) 개인별 취업 지원계획 수립

개인별 취업 지원계획은 상담 등을 통해 수급자의 근로능력, 자활 욕구, 여건 등을 파악하고, 이에 부합하는 자활프로그램을 제공하여 수급자의 자립·자활을 유도하기 위한 중·단기적 지원계획을 말한다. 이를 위해서 초기 상담 등 사전 단계 절차를 통하여 자활사업 참여가 결정되면 개인별 취업 지원계획에 따라 조건 이행에 대한 점검, 사후관리까지 이행하도록 하고 있다. 개인별 취업 지원계획 수립 시에는 개인의 의사가 명확한 경우 이를 적극 반영하는 방향으로 하되, 사업 공급 능력, 가구 여건 등을 종합적으로 고려하게 된다.

나. 자활직업훈련 대상자의 규모 및 특성

1) 자활직업훈련 대상자 규모

2001년 3월 말을 기준으로 자활직업훈련 대상자는 전체 수급자 150만여 명 중 1만 4,000여 명에(조건부 수급자 중 취업 대상자) 불과하였다(보건복지부 자활지원단, 2001. 4.). 이는 당초 예상한 취업대상자 15만 명의 10분의 1에도 미치지 못하는 것이다. 이와 같이 취업 대상자가 당초 예상과 달리 크게 부족한 중요한 이유 중의 하나는 국민기초생활보장제도의 급여체계에서 찾아볼 수 있다. 즉, 보충급여제도하에서 국가의 소득 파악 능력이 완전하지 않기 때문에 노동시장에서 취업할 능력이 있는 많은 수급자들이 취업을 선택하고 있기 때문이다. 또한, 정부에서 지원하는 생계비 지원액이 일상생활을 충족시킬 수 있는 액수에는 크게 미치지 못하고 있어 이들의 일차적인 욕구가 자활직업훈련보다는 생계유지를 위한 근로활동이 우선되기 때문이다. 이

와 함께 취업 대상자의 경우 가구형태의 특성상 아동 양육 및 노인 간병 등의 부양활동에 대한 부담이 높은 것도 중요한 이유로 지적되고 있다.

이와 같은 자활직업훈련 대상자의 절대 부족은 자활직업훈련이 정상적으로 운영될 수 없는 근본적인 원인이 되었을 뿐 아니라 훈련기관이 자활훈련 대상자의 특성을 고려한 훈련을 실시하지 못하고 종래의 훈련과정 운영방식에 안주하는 원인을 제공하는 결과를 초래하였다.

2) 취업 대상자의 주요 특성

수급자 중 취업대상자의 성별, 연령별 분포를 보면 남자가(55.4%)가 여자(44.6%)보다 다소 많았고, 남자의 경우 20대가 48.4%를 차지하고 있는 데 비해 여자는 20대가 51.6%로 과반수 이상을 차지하였다(<표 4-13> 참조). 학력별로는 고졸 이하(83.6%)의 29세 이하 청년층(56%)이 다수를 이루고 있으며, 고등학교 중퇴 이하의 학력 소지자도 32.4%에 달하고 있다(노동부, 2000. 12). 또한, 가구 형태별로는 편부모 가구 15%, 노인 및 장애인이 거주하는 가구가 11%에 달해 30% 정도에 이르는 대상자들이 자녀 양육 및 부모 간병 등 가족 성원 부양의 부담이 높은 특성을 나타내고 있다(보건복지부 자활지원단, 2001.4).

〈표 4-13〉 취업 대상자 성별·연령별 분포

(단위: 명, %)

구분	계	19 이하	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50 이상
계	8,095 (100)	502 (6.2)	2,957 (36.5)	1,075 (13.3)	924 (11.4)	976 (12.1)	911 (11.3)	571 (7.1)	179 (2.2)
남	4,488 (55.4)	284 (6.3)	1,514 (33.7)	658 (14.7)	464 (10.3)	578 (11.6)	531 (11.8)	397 (8.9)	122 (2.7)
여	3,607 (44.6)	218 (6.0)	1,443 (40.0)	417 (11.6)	460 (12.8)	458 (12.7)	380 (10.5)	174 (4.8)	57 (1.6)

자료: 노동부 고용정책실 자활사업추진단, 2001년 종합 취업지원계획(2000. 12).

다. 자활직업훈련 운영

1) 자활직업훈련 대상자 및 훈련기관

자활직업훈련은 국민기초생활보장법 시행령 제8조 및 제11조의 규정에 의한 취업 대상자 중 취업 또는 창업을 희망하지만 직업수행능력이 부족하여 즉시 취업 및 창업이 어려운 자로서, 직업훈련을 희망하는 자에게 조건 부여로 제공되는 자활사업 중 직업훈련을 말한다. 이들 중 소득인정액이 최저 생계비의 100분의 50 미만이거나 급여 수급 개시일로부터 180일 이상 경과한 자 그리고 세대주 여자로서 직업훈련을 희망하는 자는 우선 훈련 대상자로 선발하고 있다.

이들 대상자 중 학습 의욕이 낮은 자에게는 성취 프로그램 또는 취업촉진 프로그램 등과 같은 사회적응프로그램을 이수한 후에 훈련에 참여하도록 유도함으로써 훈련동기를 유발하고, 훈련성과를 제고할 뿐 아니라 노동시장에 유연하게 진입할 수 있도록 지원하고 있다.

자활직업훈련 실시기관은 근로자직업훈련촉진법 제2조 제2호의 규정에 의한 직업능력개발훈련 시설과 고등교육법 제2조의 규정에 의한 학교 그리고 기타 지방노동관서의 장이 인정하는 시설이다.

2) 자활직업훈련의 운영

자활직업훈련의 운영은 직업훈련 참여 전 사회적응 프로그램 제공, 직업훈련, 또는 취업알선, 근로와 연계한 훈련의 실시 등 자활훈련 대상자가 처해 있는 여건과 개인의 특성에 따라 다양하게 운영할 수 있도록 지침으로 정하고 있다.

훈련기간은 1개월 이상 1년 이하의 과정으로, 총 훈련시간은 60시간 이상이어야 하나 훈련과정의 특성상 1개월 이상으로는 적합하지 않다고 인정하는 경우 1개월 미만(60시간 미만) 과정을 승인할 수 있다.

자활직업훈련의 학급 편성은 원칙적으로 훈련과정별로 60명 이내에서 학급을 편성할 수 있으나, 자활훈련 대상자의 특성상 학급당 30명 이내로 편성할 것을 유도하고 있다. 다만, 훈련 대상자가 소수이어서 단일 학급으로 운영하기 어렵거나 기타 특별한 사정이 있는 경우에는 동일 직종, 동일 수준의 훈련과정에 일반 수강생과의 혼합 학급을 편성할 수 있다. 훈련과정의 유형은 크게 단기과정과 중장기 과정으로 구분된다(<표 4-14> 참조). 단기과정의 훈련기간은 1~3개월로, 주로 저학력자나 준고령자를 대상으로 기초직무 수행능력 습득훈련 또는 중장비 운전, 도배보조원 등과 같은 단순기능 습득훈련을 중심으로 운영된다. 중장기 과정의 훈련기간은 6~10개월로 두 가지 형태의 훈련과정으로 운영이 가능하다. 즉, 일반적인 형태는 직업경력이나 훈련경력이 있는 자로서 훈련에 대한 의욕이 강한 자를 대상으로 6~10개월 동안의 양성훈련이나 자격증 취득과정을 집중적으로 운영하는 기존의 운영형태이다. 또 다른 형태는 직무훈련 및 공공근로 등 타 자활사업과의 연계가 가능한 자에게 총 6~10개월 동안의 훈련과정을 1~2개월로 수준별로 편성하여 훈련과 취업 또는 다른 자활프로그램 등과 같

이 훈련과 근로를 병행하여 운영할 수 있는 근로연계형 자활훈련의 형태로 운영할 수 있도록 정하고 있다. 훈련과정은 주간과정을 원칙으로 하고 있지만 지역 및 훈련기관의 특성 등 불가피한 사유가 인정되는 경우에는 야간과정도 운영할 수 있도록 하였다. 또한, 자활훈련 참여 취업대상자에게는 식비 및 교통비(각각 7만 원)가 지원되었다.

〈표 4-14〉 유형별 훈련과정 예시

구분	주요 내용	대상자
단기과정	- 기초직무수행능력 습득훈련 또는 중장비 운전, 도배보조원 등 단순기능 습득훈련 - 훈련기간: 1~3개월	저학력, 준고령자
중·장기과정	A형 - 양성훈련 또는 자격증 취득과정 - 훈련기간: 6~10개월	직업·훈련 경력이 있는 자로서 훈련에 대한 의욕이 강한 자
	B형 - 총 훈련기간을 1~2개월로 수준별로 편성하여 「훈련→취업 또는 다른 자활프로그램→훈련」으로 운영 - 훈련기간: 6~10개월	직무훈련 및 공공근로 등 타 자활사업과의 연계가 가능한 자

2. 근로자직업능력개발법에서의 자활직업훈련

가. 자활사업의 추진체계

자활사업의 주요한 특성 중의 하나는 중앙정부와 지방정부, 공공기관, 민간기관 등 다양한 주체들이 자활사업 운영에 관련되어 있고, 이로 인하여 관련 기관들 간의 협력이 사업 운영의 성과에 주요하게 영향을 미친다는 것이다. <표 4-15>에서 보는 바와 같이 보건복지가족부는 국민기초생활보장제도를 총괄하고 자활정책과 자활사업을 총괄

관리한다. 지방자치단체는 수급자의 급여를 실시하고, 자활기관협의체의 운영, 가구별 자활 지원계획 수립, 조건부 수급자 관리 등 자활사업을 총괄 시행하고 최일선 창구로서의 역할을 담당한다. 또한 취업대상을 총괄 관리하며 고용지원센터는 개인별 취업지원계획의 수립, 취업알선, 취업대상자의 조건 이행 여부 확인 등 취업지원 업무를 담당한다.

자활훈련을 위해 보건복지가족부와 노동부로 이원화된 관리시스템은 각 관리주체의 상이한 지향성과 조직문화의 차이로 인해 원활한 연계가 현실적으로 잘 이루어지지 못하고 있으며, 그 구조적 특성상 다양한 서비스의 통합적 연계 또한 어렵다는 문제점을 가지고 있다(최영섭 외, 2008).

〈표 4-15〉 국민기초생활보장제도의 자활사업 추진체계

구 분	기능·역할	비 고
보건복지 가족부	- 국민기초생활보장제도 총괄 - 종합 자활지원계획 수립(매년 12월) - 자활프로그램 개발·추진 - 지역자활센터 지정·관리	자활정책·사업 총괄 관리
시·도 시·군·구	- 지역자활지원계획 수립(매년 1, 2월) - 자활기금의 설치·운영 - 급여 실시여부 및 내용 결정, 지급 - 자활기관협의체 운영 - 조건부 수급자 책정 및 생계급여중지여부 결정 - 가구별 자활지원계획 수립·관리	자활사업 총괄 시행
읍·면·동	- 조건부 수급자 확인 조사	조건부 수급자 관리
노동부	- 종합 취업지원계획 수립(매년 12월) - 취업지원프로그램 개발·추진	취업대상자 총괄 관리
고용지원센터	- 개인별 취업지원계획 수립·관리 - 취업알선 등 취업지원프로그램 시행 - 취업대상자의 조건 이행 여부 확인	취업지원 시행

자료: 보건복지가족부, 2009년도 자활사업안내, 2009.

나. 자활직업훈련의 운영

자활직업훈련 대상자는 국민기초생활보장법상의 수급자 중 직업훈련이 가능한 자와 일반 수급자의 경우에는 자활직업훈련에 참여하기 전에 직업적응훈련의 근로의욕 증진 및 직업지도프로그램을 이수한 자이다. 자활훈련의 재원은 실업자 훈련을 위한 일반회계로 조성된다.

지방노동관서에서는 훈련상담을 받고자 하는 사람에게는 훈련정보, 훈련과정 등에 대한 정보 등 상담서비스를 제공하여야 한다. 훈련상담은 거주지 관할 지방노동관서에서 받는 것을 원칙으로 하지만 훈련을 희망하는 훈련기관의 소재지 관할 지방노동관서나 거주지 관할 지방노동관서보다 교통이 편리하다고 인정되는 인근 지방노동관서에서 직업훈련상담을 받을 수 있다. 직업훈련상담은 지방노동관서 고용안정센터의 직업훈련 전담 상담원이 담당하는데, 직업훈련상담사는 훈련대상자 개인별 직업훈련상담카드 작성과 직업선호도 검사, 적성검사 등 훈련희망자에게 적합한 훈련의 제공에 필요한 조치를 할 수 있다. 고용안정센터는 자활수급자의 상담 및 훈련과정 승인 결과를 활용하여 훈련 참여를 유도하고, 훈련과정의 승인을 받은 훈련기관과 위탁계약을 체결한다.

훈련기관은 실업자 등 직업능력개발훈련 실시규정(이하 ‘실업자훈련 규정’이라 한다)에 따라 훈련과정과 동일 또는 유사한 분야에서의 교육훈련 경력이 3년 이상인 기관이다. 다만, 사업주 및 사업주단체가 설치·운영하는 직업능력개발훈련시설 및 직업능력개발훈련법인은 교육훈련경력 요건을 적용하지 아니한다. 이때 공공직업훈련 및 지정직업훈련 시설, 직업능력개발훈련 비영리법인 시설, 그리고 기업체 인력

수요 조사 등을 통하여 훈련프로그램을 자체 개발하고 국가기술자격법에 의한 직업상담사 등 전문 직업훈련상담원을 고용한 훈련기관에 대해서는 훈련기관 선정 시 우대할 수 있도록 규정하고 있다.

직업훈련과정은 훈련생의 취업 및 창업을 위한 직무수행능력의 습득·향상을 위한 훈련과정으로 주간과정을 원칙으로 하지만 지역 및 훈련과정의 특성 등을 고려하여 야간과정도 운영할 수 있다.

또한 훈련기간은 1개월 이상 1년 이하로 훈련시간은 60시간 이상이어야 한다. 다만, 훈련생의 기능 습득 정도, 훈련직종 등의 특성을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우에는 1개월 미만의 훈련기간을 정할 수 있다. 사회복지시설 등에서 봉사활동을 겸한 현장훈련 및 사전 설명회를 실시하는 경우에는 해당시간을 훈련시간에 포함한다.

학급 편성을 보면 학급당 50명 이내이어야 하며, 지방노동관서의 승인을 받아 지방자치단체에서 실시하는 고용촉진훈련 및 일반 수강생을 대상으로 한 실업자 훈련과정과 혼합 편성하여 운영할 수 있다. 혼합편성하고자 하는 훈련과정은 실업자 훈련과정과 동일 직종, 동일 수준, 그리고 훈련개시일과 훈련시간이 동일하여야 한다. 또한 훈련의 효과적 운영과 훈련비용의 절감 등을 위하여 필요한 경우 훈련 실시기관은 지방노동관서의 승인을 받아 총 훈련시간의 100분의 20의 범위 내에서 훈련과정의 학급 간에 통합하여 운영할 수 있도록 하고 있다. 당초 자활대상자 특성에 부합하는 독자과정을 운영할 경우 훈련과정상 기업체 견학, 자기소개서 작성 요령, 공통교과(기초교과) 등을 총 훈련시간의 20% 내외에서 운영할 수 있도록 하였으나, 이 규정은 2009년 3월 5일(예규 제580호)부터 여성가장실업자와 영세자영업자로 제한하고 있다.

또한 지방노동관서의 장은 실업자 등 직업능력개발훈련에 관한 훈련 실시 기본계획, 훈련기관 및 훈련과정 선정 기준, 훈련기관의 선정 및 훈련과정 승인, 그 밖에 훈련의 내실화 등에 관한 사항을 심의하기 위하여 ‘훈련기관 및 훈련과정 심사위원회’ 구성하도록 하고 있다. 심사위원회는 위원장(종합고용지원센터소장)을 포함하여 15인 이내로 구성되는데, 종합고용지원센터의 직업능력개발업무 담당과장, 학계, 노동계, 전문연구기관, 직업훈련기관 등의 직업훈련전문가로 직업능력개발훈련 관련 종사경력이 3년 이상인 자 및 기업체 등에서 인력개발 업무에 관한 실무경력이 3년 이상인 자 3인 이상으로 구성된다.

훈련비는 2007년까지 직업능력개발사업 지원금 지급규정의 직종별 훈련비용 기준단가에 조정계수를 곱한 다음 단위기간 중의 훈련시간과 평균 훈련생 수를 곱한 금액을 훈련비로 지급하였으나, 2008년부터는 노동부장관이 지역 수요 및 산업수요를 반영하여 지역의 실정에 맞는 훈련을 실시하기 위하여 직업훈련공모제를 통하여 실시하는 직업훈련의 경우에는 예외로 규정하고 있다.

직업훈련 실시기관은 실제 예상 소요 훈련비가 훈련성과급을 제외하고 지급받을 수 있는 훈련비를 초과하는 경우에는 지방노동관서의 인정을 받아 초과되는 비용을 훈련생에게 부담시킬 수 있다. 다만 자활직업훈련의 훈련생은 고액 과정의 경우에도 자비 부담 비용까지 전액 지원할 수 있도록 명시하였는데, 2009년부터는 자활대상자 등 저소득층이나 청년실업자까지 범위를 확대하여 운영하고 있다. 또한 자활직업훈련을 독자 과정으로 편성하여 운영하는 훈련기관이 훈련 종료 후 6개월 이내에 훈련수료생의 40% 이상이 취업하고, 고용보험 피보험 자격을 3개월 이상 취득한 취업자 수가 5명 이상인 경우에는 당

해 훈련과정에 지급한 훈련비용의 10%를 추가로 지원할 수 있도록 명시하였다. 다만, 자활직업훈련의 경우 별도로 예시된 적합 훈련직종이 독자과정인 경우에는 훈련비의 15%를 추가로 지급할 수 있도록 하였으나 2009년부터 이 규정은 폐지되었다.

또한 실업자훈련 규정에 따라 지방노동관서가 부여한 취업률, 순중도탈락률, 자격취득률 등의 훈련목표 달성, 확정훈련생의 80% 이상 수료, 훈련종료 후 6개월 이내 60% 이상 취업, 취업 후 고용보험 피보험자격을 취득한 후 3개월 이상 해당 사업장에 계속 근로 등의 모든 요건을 갖추었을 경우 해당 훈련과정에 지급한 금액의 100분의 10을 추가로 지급한다. 다만, 자활대상자 등 저소득층이나 청년실업자를 대상으로 별도의 취업지원사업을 수행하면서 훈련의 필요성이 있다고 판단하여 선정된 훈련생은 수료자 명단 및 취업자 명단에서 제외할 수 있도록 하고 있다. 현장실습비는 산정된 훈련비의 100분의 50을 지급하되, 현장실습 시간은 집체훈련 시간의 20%를 초과할 수 없도록 하고 있는데, 자활직업훈련 등 독자반의 경우 총 훈련시간의 40%를 초과하지 않는 범위 내에서 현장훈련을 실시할 수 있다. 또한 사회복지시설 등에서 봉사활동을 겸한 현장실습을 실시하면서 훈련비 이외에 추가로 소요된 훈련재료비는 훈련비로 지급된다.

근로자직업능력개발법 상에서 훈련수당은 몇 차례 개정되어 오늘에 이르고 있다. 즉 2005년 12월 28일 예규 제517호로 제정된 실업자훈련 규정에서는 다음 요건을 갖춘 훈련생에 대하여 훈련수당을 지급하도록 명시하고 있다. 즉, 실업급여 수급자격이 없는 자, 훈련시간이 1일 4시간 이상이고, 월평균 80시간 이상인 훈련과정을 수강한 자, 그리고 출석 일수가 소정 훈련 일수의 100분의 80 이상인 자에게 훈련

수당을 지급한다. 먼저 여성가장실업자훈련 수당은 과세된 재산세 과세액이 5만 원이하인 자에 대하여 부양가족 1인당 가족수당 5만 원(최대 3인 한도) 및 가계보조금 15만 원(본인 외의 세대원이 모두 부양가족인 자에 한한다)을 지급하도록 규정하였다. 자활직업훈련을 수강하는 자에게는 월 10만 원의 자활수당을 지급하는 한편 자활직업훈련생이 우선선정직종훈련에 위탁된 경우에는 우선선정직종훈련 실시규정에 의한 우선선정직종훈련수당을 추가로 지급할 수 있도록 명시하였다.

그러나 훈련수당의 지급에 대한 이 규정은 2009년 예규 제580호(2009. 3. 5)에서 삭제되었다가 2010년 1월 29일 노동부고시(제2010-16호)에서 여성가장실업자훈련 수당에 대한 조항만을 새로이 추가하였는데, 그 내용은 해당 조항 삭제 이전의 내용과 같다.

식사비는 훈련과정에 따라 차등을 두었는데, 신규실업자훈련, 전직실업자훈련, 여성가장실업자훈련, 영세자영업자훈련의 대상자에게는 매월 6만 원(1일 3,000원)의 식사비가 지급되었고, 자활훈련 대상자에게는 매월 7만 원이 지급되었다. 특히, 자활훈련 대상자에게는 실제 출석 일수와 관계없이 전액 지급하였다. 주 5일 이상 연속하여 훈련을 실시하고 훈련 중 기숙사를 제공하여 2식 이상의 식사를 제공하는 경우에는 식대를 포함한 기숙사비를 1인당 1일 8,500원 한도(월 212,500원 한도)로 훈련기관에 지급하였다. 또한 교통비는 매월 5만 원(기숙사 이용자는 제외)을 지급하였는데, 자활직업훈련 대상자에게는 기숙사 이용 여부 및 출석 일수와 관계없이 모든 훈련생에게 매월 7만 원의 교통비를 전액 지급하였다. 자활훈련 대상자에 대한 식비, 기숙사비 그리고 교통비에 대한 차등지원은 2010년부터 폐지되었다.

또한 직업훈련 실시기관은 수료생 중 미취업자에 대해서는 적정 분야에 취업 및 창업할 수 있도록 훈련종료일로부터 6개월 이상은 고용정보의 제공 등 취업에 필요한 정보를 제공하여야 한다. 또한 훈련생을 재해로부터 보호하기 위한 안전대책을 수립·시행하여야 하며, 훈련생이 훈련 중 재해를 입을 경우 재해위로금을 지급하기 위하여 재해위험도에 따른 보험에 가입하여야 한다.

자활직업훈련은 2004년 2,217명의 훈련생이 훈련을 받은 이래 지속적인 감소현상을 보이다가 2008년에는 불과 1,135명만이 훈련을 받았으며, 2009년부터는 자활직업훈련과정을 폐지하고 후술할 취업성공패키지 사업에서 서비스 단계에 따라 훈련을 받고 있다(<표 4-16> 참조).

〈표 4-16〉 연도별 자활직업훈련 실적 및 예산

(단위: 명, 억 원)

구분	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10
훈련인원	2,217	1,746	1,566	1,501	1,135	-	-
예산	74	56	47	59	48		

출처: 고용노동부, 직업능력개발사업 현황, 2007~2011.

3. 취약계층 특화훈련

2008년까지 독자적인 훈련과정으로 운영되던 자활직업훈련은 훈련대상자의 지속인 감소 등으로 인하여 사실상 독자적인 자활훈련과정이 폐지되어 2009년, 2010년 2년 동안 실업자 등 직업능력개발훈련 실시규정에 의거한 신규 실업자훈련으로 운영되었다가 2011년부터 취약계층 특화훈련으로 운영되고 있다.

취약계층 특화훈련은(내일배움카드 취약계층 독자반) 국민기초생활보장법상의 수급자 등 취약계층에 대한 훈련을 내일배움카드제를 통해 실시하고 있다. 훈련대상을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 즉, 본인의 노력으로 가족의 생계를 책임지고 있는 여성가장, 국민기초생활보장법에 의한 기초생활수급자로서 생계급여 또는 자활급여를 지원받는 사람 중 취업 및 기능습득 지원대상자, 북한이탈주민, 결혼이민자 그리고 영세자영업자, 취업성공패키지 사업에 참여한 건설 일용근로자, 중소기업에 취업을 희망하는 실업자로서 중소기업청 또는 보조사업자 등과 연수약정을 체결한 자이다. 1인당 200만 ~300만 원⁸⁾의 실 훈련비와 함께 교통비(월 5만 원)와 식비(6만 6천 원)를 지원받으며, 계좌 발급일로부터 1년 동안 유효하다. 취약계층은 내일배움카드제 일반과정과 취약계층 독자반 과정에 모두 참여 가능한데, 취약계층 독자반 참여 시에는 자비부담액을 면제받는다. 다만, 기초생활수급자는 일반과정참여 시에도 자비부담액을 면제받는다. ‘중소기업 취업희망자’참여자는 훈련 수수료 후 중소기업청 연계를 통해 현장연수 등 종합적인 지원을 받는다.

취약계층 특화훈련의 훈련 분야는 기존의 내일배움카드제로 지원하던 훈련직종과 함께 추가적으로 취약계층의 특성을 고려한 훈련직종의 지원을 받는다. 취약계층의 특성에 따라 예외적으로 추가 허용되는 훈련직종은 다음과 같다. 먼저 여성 특화과정의 경우 여성훈련생 비율이 높은 여성가장, 결혼이민자, 북한이탈주민, 수급자 계층에 대하여 요양보호사 및 간병인 훈련과정을 예외적으로 허용한다. 이주민 지원

8) 취업성공패키지 지원 사업 참여자(차차상위계층 이하의 가구 구성원, 북한이탈주민, 결혼이민자, 위기 청소년에 한정) 1인당 300만 원을 지원

과정의 경우는 북한이탈주민 및 결혼이민자에 대해 ‘발음교정 및 어법(경어법)’ 과정을, 결혼이민자에 대하여는 ‘통·번역’ 과정을 허용하고 있다. 또한 수급자 특화과정은 기초직무능력 향상을 위한 ‘운전면허(1종 보통·대형, 특수면허)’ 직종, 취업수요가 많은 ‘청소, 경비’ 직종을 허용하고 있다.

제4절 취약계층 직업훈련 지원 사업

취약계층의 직업능력개발 지원은 실업자를 지원하는 ‘취업성공패키지 지원 사업’과 시행 초기에는 실업자를 대상으로 하였으나 관계 규정의 개정에 따라 2011년 9월 15일부터 재직근로자까지 확대·시행되고 있는 ‘직업능력개발계좌제’, 그리고 재직자를 지원하는 ‘직업훈련 생계비 대부 사업’, ‘근로자의 직무능력 향상을 위한 지원 사업’으로 구분할 수 있다. 본 절에서는 현재 시행되고 있는 사업 내용을 중심으로 살펴본다.

1. 취업성공패키지 지원 사업

고용노동부가 저소득층에 대해 통합적인 취업지원 서비스 제공을 위하여 2009년부터 실시하고 있는 취업성공패키지 지원 사업은 저소득 취업취약계층에 대하여 개인별 취업지원계획에 따라 ‘진단·경로 설정→의욕·능력 증진→집중 취업알선’에 이르는 통합적인 취업지원 프로그램을 제공하고, 취업한 경우 취업성공수당을 지급함으로써 노

동시장 진입을 체계적으로 지원하는 종합적인 취업지원체계이다.

지원대상은 [그림 4-1]에서 보는 바와 같이 4개 유형으로 구분된다. 첫 번째 유형은 저소득층이며 최저 생계비 150% 이하의 가구 구성원으로서 18~64세 이하인 자를 대상으로 하는데, 국민기초생활보장법에 의한 자활사업 대상자는 당연 대상자로 분류된다. 또한 노숙인, 출소(예정자), 새터민, 결혼이민자, 신용회복지원자, 위기청소년, 쪽방·비닐하우스 등 비주택 거주자(관련 기관 및 단체 추천 시 참여 가능) 등을 포함한다. 두 번째 유형은 청년층(15~29세)으로 고졸 이하 비진학 미취업자(대학 및 전문대학 중퇴자 포함), 대학 졸업 또는 실직 후 6개월 이상 실업상태에 있는 청년층, 구직을 단념하거나 단기근로를 반복하는 청년층(니트족) 등이다. 세 번째 유형은 고령자 및 건설 일용 근로자로서 3개월 이상 장기 구직된 50~64세의 (준)고령자와 건설 일용 근로자 및 건설 직종 구직자이다. 이 외에 여성가장⁹⁾과 영세자영업자¹⁰⁾ 등이 대상이 된다.

9) 여성가장을 대상으로 하는 '여성가장 실업자 취업훈련'은 1997년 근로자직업훈련촉진법 제16조 및 고용정책기본법 제28조에 근거하여 2001년부터 시행 되었으나 2010년 2월 4일 폐지되었다(노동부예규 제592호 2010. 2월 4일). 이 훈련은 생계나 가사부담으로 일반 직업훈련과정에 참여하기 어려운 여성가장 실업자의 취업을 지원하기 위해 재취업에 필요한 기능·기술 습득을 위한 훈련기회를 제공하였다. 훈련대상은 이혼·사별 등의 사유로 배우자가 없는 여성, 배우자가 가출·장애·질병 등으로 인하여 부양할 능력이 없다고 인정되는 여성, 미혼여성으로 부모가 모두 없거나 부모가 있더라도 모두 60세 이상이거나 부모가 근로능력이 없는 여성 등이다. 훈련기간은 1개월 이상 1년 이하로 훈련시간은 60시간 이상이다. 훈련비 이외에 교통비 5만원, 식비 6만원, 부양가족 1인당 가족수당 5만원(최대 3인 한도) 가계보조금 15만원이 지원된다. 훈련제원은 고용보험기금과 일반회계이다.

10) 영세자영업자 훈련대상은 연간 매출액 8,000만 원 미만인 사업자(다만, 특수형태근로종사자 중 건설기계관리법에 따른 콘크리트믹서트럭, 덤프트럭, 화물자동차 운전자로서 연간 매출액 8,000만 원 미만인 사람도 포함하되, 학습지교사, 골프장 경기보조원, 보험업법에 따른 보험설계사는 연간 매출액 4,800만 원 미만인 사업자), 신용회복위원회의 신용회복 지원확정을 받은 사업자이다. 취업 및 창업을 위해 적합한 훈련과정이라고 고용노동부가 승인한 훈련과정으로서 훈련기간은 1개월에서 1년으로 취업 전 3회까지 훈련수강이 가능하다. 훈련비 이외에 교통비 5만원, 식비 6만 6천원이 지원된다.

[그림 4-1] 취약계층 패키지 지원 대상자 유형

I 유형 (저소득)	II 유형 (청년)	III 유형 (훈련)	IV 유형 (기타)
<ul style="list-style-type: none"> 차차상위계층 이하 노숙자, 북한이탈주민 출소(예정)자 결혼이민자 위기청소년 신용회복지원자 쪽방등 비주택거주자 <p>※ 15~64세</p>	<ul style="list-style-type: none"> 고졸이하 비진학 미취업자 6개월 이상 장기구직 청년 니트족 기타 인정하는 청년 <p>※ 15~29(32)세</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3개월 이상 장기 구직 50세 이상 건설일용 근로자 및 구직자 <p>※ 18~64세</p>	<ul style="list-style-type: none"> 여성가장 영세자영업자 등 <p>※ 18~64세</p>

출처: 2011 취업성공패키지 업무매뉴얼 1권, 고용노동부.

취업지원의 주요 내용을 보면 지원대상자의 개인별 취업역량 등에 대한 정확한 진단을 토대로 최장 1년의 기간 내에서 단계별로 통합적인 취업지원을 실시한다. 1단계에서는 집중상담 및 직업심리검사 등을 실시하여, 상담 및 검사결과를 토대로 개인별 취업지원계획(IAP)을 수립한다. 2단계에서는 개인별 취업지원계획에 따라 취업의욕 및 근로능력 증진을 위한 다양한 취업지원 프로그램을 제공한다. 즉 집단상담, 직업훈련, 디딤돌 일자리, 창업지원 프로그램 제공 그리고 고용노동부에서 승인한 직업훈련과정으로서 일정 요건을 충족할 경우 생계유지수당을 지급한다. 직업능력개발 계좌제를 통한 직업훈련의 경우 별도의 자비부담 없이 훈련소요비용을 전액 지원한다. 3단계에서는 동행면접 실시 등 지원대상자의 노동시장 진입 촉진을 위한 적극적으로 실질적인 취업알선을 집중적으로 지원한다.

또한 취업성공패키지 사업 지원대상자에게는 단계별로 각종 수당이 지원되는데, 1단계에서는 집단상담 프로그램을 거쳐 개인별 취업지원계획을 수립한 자에 대하여 1단계 최대 20만 원의 참여수당을 지급한

다. 첫 번째 유형 중 조건부 수급자·위기청소년, 그리고 두 번째, 세 번째 유형은 반드시 집단상담에 참여하여야 하는데, 집단상담 프로그램을 거치지 않은 경우에는 5만 원이 지급된다. 2단계에서는 생계유지수당이 지원되는데, 취업성공패키지 참여자로서 직업훈련에 참여 중인 자에 대하여 훈련기간 동안 생계부담 완화 차원에서 지급하는 수당을 말한다. 지원대상자 중 일정 요건을 충족하는 경우 매월 최대 20만 원(1일 15,000원)까지 지급한다. 훈련참여기간 중 교통비 및 식대 이외에 별도의 훈련수당을 지급받는 대상자의 경우에는 동 금액을 차감한 금액을 지급한다. 또한 3단계에서는 취업성공수당이 지급되는데 1단계 IAP 수립을 완료한 후 주 30시간 이상의 일자리에 취업하여 고용보험 피보험 자격을 취득한 경우에 취업성공수당을 지급한다.

2. 직업능력개발계좌제

직업능력개발계좌제란 근로자직업능력개발법 제18조 또는 고용보험법 제29조에 따라 실업자, 자영업자 등의 자율적인 직업능력개발을 지원하기 위하여 직업능력개발훈련 비용을 지원하는 계좌를 발급하고 이들의 직업능력개발에 관한 이력을 종합적으로 관리하는 제도를 말한다.

계좌 발급은 시행 초기에는 구직등록을 한 실업자, 자영업자(연간 매출액 8,000만 원 미만, 특수형태 근로 종사자 중 학습지 교사, 골프장 경기보조원, 보험업법에 따른 보험설계사는 4,800만 원 미만)가 대상이었으나, 직업능력개발계좌제 실시 규정의 개정·고시(고용노동부 고시 제2011-42호, 2011. 9. 14)에 따라 2011년 9월 15일부터 단시간

근로자(1주 동안의 소정 근로시간이 36시간 미만), 일용근로자(직업능력개발계좌 발급 신청일 이전 90일 이내에 10일 이상 근로내용이 있는 피보험자), 이직 예정자(계좌 발급을 신청한 날부터 90일 이내) 그리고 경영상의 이유로 90일 이상 무급 휴직·휴업을 하고 복귀하지 못한 사람들에게 까지 확대·적용하고 있다.

구직등록을 한 실업자는 재취업 활동을 2회 이상 하여야만 계좌 발급을 신청할 수 있으나 국민기초생활보장법 상의 수급권자, 여성가장, 북한이탈주민, 결혼이민자, ‘취업성공패키지 지원 사업’ 또는 ‘중소기업인력채용패키지 사업’ 참여자 그리고 운전 및 운송, 건설, 기계, 재료, 화학, 섬유 및 의복, 환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직, 농림어업 관련 직종의 계좌적합훈련과정을 수강하려는 사람 등은 2회 이상 재취업 활동을 하지 않아도 된다.

훈련상담 결과와 구인·구직 및 인력수급 현황 등을 고려하여 훈련이 필요하다고 인정하는 경우에 계좌를 발급할 수 있는데, 회계 및 경리 관련 사무원, 비서 및 사무 보조원, 의료복지 관련 단순 종사자, 디자이너, 이·미용 및 관련 서비스 종사자, 주방장 및 조리사, 식당서비스 관련 종사자, 제과·제빵원 및 떡 제조원, 식품가공 등의 수요가 지나치게 많은 직종을 수강하고자 하는 경우에는 지방고용노동관서의 해당 팀장, 담당자, 담당자 외 훈련상담자 등 3명 이상의 훈련상담자 모두가 합의한 경우에만 계좌를 발급할 수 있다. 계좌적합훈련과정으로 인정받을 수 있는 훈련과정은 취업 또는 창업을 위한 직무수행능력의 습득·향상을 위한 훈련과정으로서 훈련기간과 훈련시간이 10일 이상 40시간 이상이어야 한다. 재직자를 대상으로 하는 계좌적합훈련과정은 집체훈련과정, 외국어훈련과정, 그리고 인터넷원격훈련과정이

있다.

계좌의 지원한도는 실업자와 영세자영업자는 연간 200만 원이다. 기간제, 파견, 단시간 일용근로자, 이직 예정의 근로자, 무급 휴직·휴업자는 보험 연도에 200만 원이 지원되나, 동 지원한도와 근로자 직무능력향상 지원금을 합산한 금액이 200만 원을 초과하는 경우에는 그 합산액이 200만 원 이하인 한도에서 지원하고 총 지원 합산액은 훈련개시일로부터 5년간 300만 원을 초과할 수 없다. 또한 ‘취업성공패키지 지원사업’ 참여자 중 최저 생계비가 150% 이하인 차차상위계층의 가구 구성원과 북한이탈주민, 결혼이민자, 위기청소년(학교중도탈락·폭력 등 제반 위협에 노출되어 있는 청소년)에게는 연간 300만 원이 지원된다. 다만, 실업자 등의 계좌적합훈련과정 인정의 특례에 따라 인정받은 훈련과정을 수강하려는 사람이나 훈련상담원이 심화과정 수강 등을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 지원한도를 초과하여 지원할 수 있다. 계좌의 유효기간은 계좌 발급일로부터 1년으로, 유효기간이 만료되면 계좌의 잔액은 소멸된다.

실업자 등의 계좌적합훈련과정을 수강하는 훈련생은 다음과 같이 자비부담액을 자비로 부담하여야 하고, 나머지 금액은 계좌 지원한도에서 지원된다. 즉, 이·미용 및 관련 서비스 종사자, 주방장 및 조리사, 식당서비스 관련 종사자, 제과·제빵원 및 떡 제조원, 식품가공 관련 기능 종사자 직종의 자비부담액은 훈련비의 100분의 40이며, 이외의 직종에 대한 자비부담액은 훈련비의 100분의 20이다. 그러나 국민기초생활보장법 상의 수급권자, 취업성공패키지 지원사업 참여자, ‘중소기업인력채용패키지 사업’ 참여자 중 이들에게 적합하다고 지정한 훈련과정을 수강하는 경우에는 자비부담을 면제할 수 있다. 차차상위

계층 이하의 가구 구성원의 자비부담액은 훈련비의 100분의 20이며, 재직자의 자비부담액은 집체훈련과정의 경우 훈련비의 100분의 20이나, 서비스 분야 중 음식서비스 직종 및 기타 서비스 직종은 100분의 40이다. 외국어훈련과정은 훈련비의 100분의 50, 인터넷원격훈련과정은 훈련생 1명당 지원한도액을 뺀 금액이나 훈련비가 훈련생 1명당 지원한도액보다 적은 경우에는 자비부담액은 없는 것으로 한다. 실업자 및 재직자 모두 훈련비에서 자비부담액을 빼고 남은 금액이 계좌잔액을 초과하는 경우 그 초과분도 훈련생이 부담하여야 한다. 정부는 자비부담액을 점진적으로 확대할 예정인데, 실업자 등 계좌적합훈련과정을 수강한 총 훈련생 중 해당 직종의 훈련생이 100분의 5 이상인 훈련직종에 대해서는 2012년 1월 1일부터 훈련비의 100분의 45, 2013년 1월 1일부터는 100분의 50을 자비부담액으로 적용할 예정이다. 그리고 100분의 5 미만 훈련직종에 대해서는 2012년 1월 1일부터 훈련비의 100분의 25, 2013년 1월 1일부터는 훈련비의 100분의 30을 자비부담액으로 적용할 예정이다.

또한 기존의 교통비·식비의 명칭을 훈련장려금으로 변경하고 단위기간 소정 출석 일수의 100분의 80 이상을 수강하는 등 일정 요건에 해당하는 경우에만 지원하도록 하고 있다. 즉, 1일 훈련시간이 5시간 미만인 경우 매월 최대 50,000원(1일 2,500원), 1일 훈련시간이 5시간 이상인 경우에는 최대 116,000원(1일 5,800원)을 지급한다.

2008년 대구, 광주 지역에서 시범사업으로 실시한 직업능력개발계좌제는 2009년 149,754명, 2010년 311,371명에게 계좌를 발급하였는데, 이들 중 실제 직업훈련에 참여한 인원은 70% 정도에 그치고 있어 행정 낭비 등의 문제점을 드러내고 있다(<표 4-18> 참조).

〈표 4-17〉 직업능력개발계좌제 실시 규정의 변천

구 분	고시2011-42호 (2011.9.14.)	고시2011-1호 (2011.1.5)	고시66호 (2008.9.22)
근거	근로자직업능력개발법 제 18조·제19조, 고용보험법 제29조	근로자직업능력개발법 제12조 제21조의 2, 고용보험법 제29조	
대상 기관	직업능력개발단체, 직업능력개발훈련시설, 직업능력개발훈련법인, 학교, 평생교육시설, 평생직업교육학원 등		
발급 대상	구직등록 실업자, 자영업자, 단시간근로자, 일용근로자	구직등록을 한 실업자	
훈련 기간	10일 이상이고 40시간 이상		
훈련비	2012.1.1.부터 자비부담액을 100분의 45, 50으로 단계적 확대	- 취업성공패키지지원 사업 참여자 지원한도: 300만 원 - 훈련비의 일정 금액 훈련생 자비부담(100분의 20~40)	- 계좌 지원한도: 200만 원 - 훈련비의 100분의 20 훈련생 자비 부담
훈련 수당	- 훈련수당을 훈련장려금으로 변경 - 1일 훈련시간 5시간 미만: 월 50,000원(1일 2,500원) - 1일 훈련시간 5시간이상: 월 116,000원(1일 5,800원)	- 교통비: 출석일 수가 20일을 초과하는 경우 월 50,000원 한도로 지원(1일 기준액 2,500원) - 식비: 1일 훈련시간이 5시간 이상인 경우에 지급(1일 기준액 3,000원, 2011.1.19일부터는 3,300원) - 출석일 수가 20일을 초과하는 경우 월 60,000원(2011.1.19일부터는 66,000원) 한도 내에서 지원	
비고	직업능력개발계좌제 실시 규정		직업능력개발계좌제 시범실시 규정

〈표 4-18〉 직업능력개발계좌제 실적

(단위: 명)

구 분	계좌발급인원	훈련참여인원	훈련 미참여인원
2010. 1. 1~2010.12.31	311,371	211,710(70.0%)	99,661(30.0%)
2009. 1. 1~2009.12.31	149,754	103,072(68.8%)	46,682(31.2%)
2008. 9.22~2008.12.31	10,450	7,252(69.4%)	3,198(30.6%)

주: 2008년도는 시범사업으로 대구, 광주 지역에서 실시.

출처: 고용노동부, 직업능력개발사업현황, 2009. p.64.

3. 직업훈련 생계비 대부 사업

직업훈련 생계비 대부는 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자 등의 비정규직 근로자와 신규실업자 및 고용보험 피보험 자격을 상실한 전직실업자가 생계비 걱정 없이 훈련에 전념하여 더 나은 일자리로 이동할 수 있도록 저리로 생계비를 대부해 주는 사업으로, 2009년 1월 21일 제정된 이후 지금까지 다섯 번의 개정을 거쳐 오늘에 이르고 있다.

대부사업에 필요한 자금은 일반회계, 고용보험기금이나 근로복지진흥기금을 재원으로 하며, 사업수행 기관은 근로복지공단이다. 대부대상자는 비정규직 근로자의 경우 연간 소득금액이 2,400만 원 미만인 자이다. 실업자(채용 예정자 및 구직자 포함)의 경우는 실업급여를 받고 있는 사람과 배우자의 소득을 포함해서 연간 소득액 4,000만 원을 초과하는 사람은 제외한다.

대부대상이 되는 훈련은 1개월 이상의 훈련과정(인터넷원격훈련 과정의 경우 32시간)으로서 근로자직업능력개발법 시행령 제3조 제2항에 따른 집체훈련, 현장훈련, 원격훈련, 그리고 훈련방법을 2개 이상 병행하여 실시하는 혼합훈련이다.

대부 한도액은 비정규직 근로자는 300만 원 이내, 실업자는 600만 원 이내이며, 월별 대부한도액은 100만 원 이내이다. 대부금 상환방법은 최대 3년 거치 5년의 기간 동안 매월 균등 분할 상환하도록 규정하고 있는데, 거치기간과 상환기간은 최대 허용기간 내에서 신청자가 그 기간을 선택할 수 있으며, 거치기간의 이자는 상환기간 동안 분할 납부할 수 있다. 대부 금리는 필요시 공단이 기획재정부장관과 협의하여 고용노동부장관의 승인을 받아 정한다.

〈표 4-19〉 직업훈련 생계비 대부 규정의 변천

구 분	고시2011-34호 (2011.7.25)	고시2010-23호 (2010.2.26)	고시2010-9호 (2010.1.25)	고시2009-2호 (2009.1.21)
근거	고용보험법 제29조 제3항, 고용정책기본법 제34조 제1항 제2호	고용보험법 제29조 제3항, 고용정책기본법 제28조 제1항 제2호		
대상훈련	비정규직근로자 훈련, 실업자 훈련			
지원대상	고용보험 피보험 자격을 취득한 비정규직 근로자, 실업자(연간 소득금액이 2,400만 원 이상인 비정규직 근로자는 제외)		<ul style="list-style-type: none"> - 고용보험 피보험 비정규직 근로자 - 배우자 연간 소득금액 2,400만 원 미만 실업자 - 무배우자로 60세 이상의 직계존속, 18세 이하 직계비속과 세대를 같이 하는 실업자 - 15세 이상 29세 이하의 단독세대주 실업자 	
대부한도	<ul style="list-style-type: none"> - 비정규직 근로자는 300만 원 이내, 실업자는 600만 원 이내 - 훈련을 받기 위해 퇴직·휴직한 비정규직 근로자는 600만 원 한도 - 월별 대부한도액은 100만 원 이내 			
상환방법	최대 3년 거치, 5년의 기간 동안 매월 균등 분할 상환	1년 거치, 3년의 기간 동안 매월 균등 분할 상환		
사업의 시행	근로복지공단			

4. 근로자의 직무능력 향상을 위한 지원 사업

근로자의 직무능력 향상을 위한 지원 사업은 <표 4-20>에서 보는 바와 같이 1998년 7월 1일 고용보험법 제24조 제1항의 규정에 의거하여 ‘근로자 수강장려금 지원’제도로 신설되어 오늘에 이르고 있다.

<표 4-20> 근로자의 직무능력 향상을 위한 지원 대상자의 변천

대통령령 제23139호 (2011.9.15.)	대통령령 제22603호 (2010.12.31.)	대통령령 제20330호 (2007.10.17.) 전부개정	대통령령 제17853호 (2002.12.30.)	대통령령 제15829호 (1998. 7. 1) 본조신설
고용보험법 제29조 제1항, 근로자직업능력개발법 제2조 제1호			고용보험법 제24조 제1항	
<ul style="list-style-type: none"> - 우선지원 대상 기업에 고용된 사람 - 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자 - 고용보험 가입 자영업자 	<ul style="list-style-type: none"> - 이직 예정자로서 직업능력개발훈련 수료 후 90일 이내 이직예정자 - 우선지원 대상 기업에 고용된 자 - 고용보험 가입 자영업자 	<ul style="list-style-type: none"> - 이직예정 자로서 훈련수료 후 1개월 이내 이직 예정자 - 40세 이상 자 - 상시 근로자 300명 미만인 사업에 고용된 자 - 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자 - 정보화 기초과정을 자기 비용으로 수강하는 자 	<ul style="list-style-type: none"> - 이직 예정자로서 훈련수료 후 1월 이내 이직 예정자 - 40세 이상 자 - 상시 근로자 300명 미만인 사업에 고용된 자 - 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자 	<ul style="list-style-type: none"> - 사업장의 감원 계획·도산·폐업 등으로 인하여 이직이 확실시되는 피보험자 - 50세 이상 자 - 창업에 필요한 직업능력개발 훈련을 받는 이직 예정인 피보험자

이 제도 신설 당시의 수강장려금 지원제도는 법 시행령 제30조의 2

에 의하여 직업능력개발훈련시설 또는 노동부장관이 인정하는 시설에서 근로자가 자비로 직업능력개발훈련을 받는 후 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원받을 수 있도록 규정하고 있다. 지원대상자는 고용보험 피보험자로서 사업장의 감원계획·도산·폐업 등으로 인하여 이직이 확실시되는 자, 50세 이상인 자, 그리고 창업에 필요한 직업능력개발훈련을 받는 이직 예정자 등이다. 또한 피보험자인 근로자가 자비로 기능대학법에 의한 기능대학 또는 고등교육법에 의한 전문대학 이상의 학교에 입학하는 경우에도 노동부령이 정하는 바에 따라 그 수업료의 전부 또는 일부를 대부할 수 있도록 명시하고 있는데, 이후 별도의 근로자학자금 대부제도로 운영되고 있다.

근로자수장지원금 대상자는 2002년 12월 30일의 시행령 개정에 따라 대폭 바뀌게 되었다. 즉, 이직 예정인 자로서 훈련 중 또는 훈련수료 후 1월 이내에 이직이 예정된 자, 40세 이상인 자, 상시 사용하는 근로자 수가 300인 미만인 사업에 고용된 자, 그리고 근로계약기간이 1년 이하인 자, 근로기준법 제21조의 규정에 의한 단시간근로자, 파견근로자의 보호 등에 관한 법률에 의한 파견근로자, 일용근로자 등의 비정규직 근로자까지 대상을 확대하였다.¹¹⁾ 또한 2007년 10월 17일 법 시행령의 전부 개정에 따라 정보화 기초과정을 자비로 수강하는 근로자까지 대상이 확대되었다. 2010년 12월 31일 법 시행령의 개정에 따라 이직 예정자의 훈련 수료 후 이직 기간이 1월에서 90일로 연

11) 단시간근로자, 일용근로자, 자영업자 및 자영업자로 보는 사람은 다음 요건을 갖추어야 한다.

- ① 「고용보험법 시행령」 제41조 제3항 제2호에 따른 단시간근로자: 1주 동안의 소정 근로시간이 36시간 미만일 것
- ② 「고용보험법 시행령」 제41조 제3항 제4호에 따른 일용근로자: 훈련과정의 개시일 이전 90일 이내에 10일 이상 근로내용이 있을 것
- ③ 「고용보험법 시행령」 제43조 제1항 제3호에 따른 자영업자 및 자영업자로 보는 사람: 고용보험료를 체납하지 않았을 것

장되고 고용보험에 가입되어 있는 자영업자가 지원대상자로 추가되었으나, 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자 등 비정규직 근로자가 누락되었고, 40세 이상의 연령 제한과 정보화 기초과정 수강자에 대한 지원은 폐지되었다. 또한 현행 법 시행령 개정(제23139호, 2011.9.15.)에 따라 ‘근로자수강지원금 지원’이 ‘근로자의 직무능력 향상을 위한 지원(제43조)’으로 변경되는 한편 지원 대상자 중 훈련 수료 후 이직 예정자에 대한 조항은 폐지되었다.

훈련기관은 <표 4-21>에서 보는 바와 같이 직업능력개발 훈련시설, 직업능력개발 훈련법인, 학교, 평생교육 시설, 평생직업교육 학원 등이다. 2007년도의 경우 훈련기간은 14일 40시간 이상(주말반은 8일 20시간)으로 규정하고 있다. 훈련비 지원은 일반과정의 경우 수강료의 80%(비정규직 100%)를 지원하나, 음식·기타 서비스업은 수강료의 50%(비정규직 80%)만을 지원하였다. 또한 정보화 기초과정의 경우 25시간 과정은 90,000원, 30시간 이상 40시간 이내 과정은 120,000원이 지원되었으며, 외국어과정은 수강료의 50%(비정규직 80%)가 지원되었다(40시간 90,000원 기준). 인터넷원격과정은 수강료 전액이 지급되었다.

〈표 4-21〉 근로자의 자율적 직업능력개발 지원 규정의 변천(근로자수강지원금 지원)

구 분	고시 제2011-43호 (2011.9.15.)	고시37호 (2007.10.15)
근거	고용보험법 제29조, 근로자직업 능력개발법 제17조, 제19조	고용보험법 제29조, 근로자직업능력 개발법 제21조, 제24조
훈련기관	직업능력개발훈련시설, 직업능력개발 생직업교육학원	개발훈련법인, 학교, 평생교육시설, 평 생직업교육학원
훈련대상	- 우선지원 대상 기업에 고용된 자-기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자, - 고용보험 임의가입 자영업자	- 이직 예정자로서 직업능력개발훈련 수료 후 90일 이내 이직 예정자 - 40세 이상인 자 - 상시 근로자 300명 미만인 사업에 고용된 자 - 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근 로자, 일용근로자 - 정보화 기초과정을 자기 비용으로 수 강하는 자
훈련기간	2일 이상, 16시간 이상	14일 40시간 이상(주말반 8일 20시간)
훈련비	- 일반과정: 수강료의 80% - 음식서비스 및 기타서비스 직종: 100분의 50(기간제 근로자, 단 시간근로자, 파견근로자, 일용 근로자 60%) - 외국어과정: 수강료의 50%, 20 시간 기준 45,000원 - 인터넷원격과정: 수강료 전액	- 일반과정: 수강료의 80%(비정규직 100%), 음식·기타 서비스업은 수강 료의 50%(비정규직 80%) - 정보화 기초과정: · 정보화 기초과정1 (25시간) 90,000원, 정보화 기초과정 2(30시간 이상 40시간 이내) 120,000원 - 외국어과정: 수강료의 50%(비정규직 80%), 40시간 90,000원 기준 - 인터넷원격과정: 수강료 전액
수강지원금	보험 연도 100만 원 이내에서 지원하되, 총 지원금액은 5년간 300만 원	

2011년 9월 15일부터 근로자 개인에게 지원하는 직업능력개발사업의 통합에 따라 근로자수강지원금은 근로자 직무능력 향상 지원금으로 명칭을 변경하여 운영하고 있다. 개정된 규정에 따라 단시간근로자 및 일용근로자, 자영업자가 다시 지원대상자로 새로이 포함되었다. 또한 근로자 직무능력 향상 지원금 지원한도를 직업능력개발계좌제 실시규정에 따른 재직자에 대한 직업능력개발계좌제 지원금과 연계하여

규정하고 있다. 즉, 근로자 직무능력 향상 지원금은 보험 연도에 100만 원 이내에서 지원함을 원칙으로 하지만, 해당 보험 연도에 동 지원금과 직업능력개발계좌제 실시규정에 따른 재직자에 대한 직업능력개발계좌 지원금액을 합산한 금액이 200만 원을 초과하는 경우에는 그 합산액이 200만 원이 되는 한도에서 지원하며, 총 지원 합산액은 훈련개시일부터 5년간 300만 원을 초과할 수 없도록 명시하고 있다. 지원기준(제13조)을 보면 일반과정의 경우 수강료의 80%를 지원하며, ‘사업주에 대한 직업능력개발훈련 지원규정’별표 2의 서비스 분야 중 음식서비스 직종 및 기타 서비스 직종은 50%를 지원하는데, 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자의 경우에는 60%를 지원한다. 외국어과정은 20시간 기준(45,000원)을 기준으로 수강료의 50%를 지급하며, 인터넷원격과정은 수강료 전액을 지원한다.¹²⁾

<표 4-22>는 근로자수강지원금 지원 실적을 제시한 것이다. 제도 초기에는 이용자가 미미하였으나 2001년 40,045명, 2006년 155,620명, 2008년 287,827명으로 급격히 증가하였다. 2010년의 경우 262,689명이 496억여 원의 수강지원금을 지원받았다. 이는 재직자 전체 훈련인원의 6.2%, 예산의 7.8%를 차지하는 것으로, 1인당 지원금은 평균 188,870원이며, 이는 사업주직업능력개발 지원비(1인 평균 92,136원)보다 2배 정도 많았다.

12) 보다 자세한 내용은 부록 ‘근로자의 자율적 직업능력개발 지원 규정’을 참조할 것.

〈표 4-22〉 근로자 수강지원금 지원 실적

(단위: 명, 천 원)

구 분	근로자 수강지원금 지원	
	인 원	금 액
1998	2	1,102
1999	51	39,983
2000	252	59,491
2001	40,045	3,543,469
2002	35,537	3,434,519
2003	29,177	4,224,456
2004	38,908	5,873,481
2005	70,732	11,687,822
2006	155,620	28,848,589
2007	269,045	52,782,206
2008	287,827	53,507,506
2009	280,667	56,032,778
2010	262,689	49,614,183

제5장

취약계층 직업능력개발훈련의 성과와 과제

제1절 취약계층 직업능력개발훈련의 성과

제2절 취약계층 직업능력개발훈련의 과제

제5장 | 취약계층 직업능력개발훈련의 성과와 과제

제1절 취약계층 직업능력개발훈련의 성과

직업훈련의 성과에 대한 논의는 대부분 훈련참여자들의 자격증취득률, 취업상태의 변화를 중심으로 한 고용효과, 그리고 임금상승 등의 경제적 효과를 통해 평가되고 있다. 본 절에서는 취약계층 직업훈련의 성과에 대한 이론적 논의와 함께 취약계층 훈련대상자의 특성을 취약계층 직업훈련과정별로 살펴보고 취약계층 직업훈련의 성과로서 취업률과 자격증취득률, 일자리의 질을 알아본다.¹³⁾

1. 근로연계복지 프로그램의 직업훈련 성과¹⁴⁾

우리나라의 경우 취약계층을 대상으로 하는 직업훈련프로그램은 전

13) 이 글에서 취약계층 직업훈련은 본 연구에서 중점적으로 다룬 우선선정직종훈련(국가기간·전략산업직종 훈련), 지역실업자훈련, 자활직업훈련 이외에도 독자적인 직업훈련과정으로 운영되었으나 2011년부터 취약계층 특화훈련과정(내일배움카드 취약계층 독자반)으로 운영되고 있는 여성가장실업자취업훈련, 영세자영업자훈련 그리고 새터민훈련을 포함하여 분석하였다.

14) 이 내용은 본 연구자의 선행 연구보고서(오영훈 외, 2008) 내용 중 관련내용을 발췌·보완하였다

술한 바와 같이 근로연계복지(welfare to work)에 기반을 두고 있다. 이에 따라 여기에서는 근로연계복지의 측면에서 직업훈련의 효과를 논의하고자 한다.

ILO는 OECD 19개 회원국을 대상으로 1985년~1996년까지의 기간 동안 경기변동과 실업 간의 인과관계를 분석한 매우 의미 있는 결과를 제시하고 있다. 즉, 불황 국면에서 비숙련 노동자의 실업률은 GDP가 1% 하락할 때마다 23% 정도의 증가세를 보이고 있는 반면, 고숙련 노동자의 실업률은 주목할 만한 증가세를 보이지 않은 것으로 보고하고 있다(ILO, 1998). 이것은 좋은 일자리와 관련하여 비숙련자에 대한 직업훈련의 중요성을 보여주는 것으로서, 안정적이고 지속적인 고용유지를 위해서는 재직기간 중에도 이들에게 지속적으로 훈련이 제공되어야 함을 시사하는 것이다.

미국의 근로연계복지 프로그램은(Welfare to Work: 이하 'WtW'라 한다) 복지 수혜자의 자활을 위한 훈련 및 근로 관련 프로그램을 제공하는 점에서 우리나라의 국민기초생활보장제도의 자활 지원사업과 그 맥을 같이하는 것으로 볼 수 있다. WtW는 서비스의 내용에 따라 크게 노동시장연결(LaborForce Attachment: LFA) 모델과 인적자본개발(Human Capital Development: HCD) 모델의 두 가지로 구분된다. LFA 모델은 근로우선(work first) 모델이라고도 하는데, 상대적으로 시행비용이 저렴하다는 장점이 있으나, 무엇보다도 복지수급자의 개별적인 기능육구에 둔감하다는 단점을 가지고 있다. 이는 LFA 모델이 조기취업의 중요성을 지나치게 강조하는 나머지 개개인의 기능 향상에는 큰 관심을 갖지 않기 때문이다. 이에 비해서 HCD 모델은 복지 수혜자 들에게 장기적인 취업능력을 길러주어 복지 의존의 상태로 돌

아울 가능성을 원천적으로 제거하는 것이다. 한마디로 좋은 일자리 (good job)를 얻어야 자활할 수 있다는 관점이다(Hamilton 외, 2001).

Friedlander & Robins(1997)는 실직자들에 대한 직업훈련사업을 훈련 내용에 따라 크게 고용중심훈련(employment-focused training program) 유형과 소득보장중심훈련(income security focused training program) 유형으로 분류한다. 고용중심훈련 유형은 LFA와 동일한 모델로서 저 임금이라 하더라도 가능한 한 빨리 재취업할 수 있도록 지원하는 것이다. 가능한 한 빠른 재취업을 목표로 하기 때문에 임금이 낮거나 고용상태가 불안한 일자리에 취업할 가능성이 높다는 단점을 가진다. 반면 소득보장중심훈련 유형은 HCD 모델과 같은 모델로서 실직자들의 기술과 인적자본 수준의 향상을 통하여 안정된 임금수준을 보장하는 일자리로의 재취업을 목표로 한다. 따라서 훈련기간의 장기화에 따라 실직기간 자체는 늘어나지만 재취업 후 임금수준은 높을 가능성이 큰 유형이라고 할 수 있다. 한편 Bloom & Michalopoulos(2001)는 가장 효과적인 프로그램은 고용중심(employment-focused)의 전략과 교육훈련 전략을 적절하게 혼합한 것으로서 빠른 취업 후 일에 초점을 맞춘 교육훈련을 실시하는 혼합된 프로그램임을 보고하고 있다.

이상의 논의를 종합할 때 LFA 모델이 단기적인 고용효과는 있으나 장기적으로는 HCD 모델이 더 효과적인 것으로 볼 수 있고, WtW의 한계를 극복하기 위한 성공적인 모델이 대상에 따라 취업지원과 교육훈련을 강화함으로써 균형을 유지하는 것이 중요함을 알 수 있다. 복지수혜자의 실질적인 자활(long term self-sufficiency)을 촉진하기 위해서는 안정적인 일자리(steady work)와 더 나은 일자리(better job)로의 취업을 위해서 보다 질 높은 교육훈련이 강조될 필요가 있다.

2. 취약계층 직업훈련 대상자의 특성

<표 5-1>에서 보는 바와 같이 취약계층 직업훈련 대상자의 60%는 여성이 차지하고 있다. 상대적으로 지역실업자훈련과 자활직업훈련, 새터민훈련의 여성 비중이 높은 데 반해 우선선종직종훈련의 경우 남자의 비중이 월등히 높았다. 연령별로는 지역실업자훈련과 자활직업훈련이 20세 미만과 40대에 가장 많이 분포되어 있는 데 비해 우선선종직종훈련은 20세 미만이 가장 많았으며 여성가장훈련과 영세자영업자 훈련은 50대의 비중이 가장 높았다. 또한 학력은 6개의 훈련과정

〈표 5-1〉 훈련과정별 취약계층의 인적 특성

(단위: 명, %)

구분		전직 실업자 훈련	신규 실업자 훈련	우선 선정 직종 훈련	여성 가장 훈련	지역 실업자 훈련	자활 직업 훈련	영세 자영 업자 훈련	새터민 ¹⁵⁾ 훈련	전체	
성별	남	55.5	16.0	23.9	0.0	3.0	0.1	1.2	0.2	61,304	(40.0)
	여	61.0	22.7	4.9	2.7	6.0	0.3	1.6	0.8	91,872	(60.0)
연령	20세 미만	6.3	43.0	41.8	0.1	8.0	0.6	0.0	0.3	6,457	(4.2)
	20~29세	60.5	22.0	13.2	0.2	3.5	0.1	0.2	0.4	56,436	(36.8)
	30~39세	68.8	13.2	9.3	1.6	5.2	0.3	1.0	0.8	49,717	(32.5)
	40~49세	54.5	22.9	8.1	3.9	6.2	0.4	3.3	0.8	26,805	(17.5)
	50~59세	50.7	21.2	12.9	4.5	5.1	0.2	5.1	0.3	10,698	(7.0)
60세 이상	43.6	15.7	29.6	1.4	4.1	0.1	5.0	0.5	3,063	(2.0)	
학력	중졸 이하	36.5	23.4	25.2	3.5	6.7	0.8	2.6	1.2	12,689	(8.3)
	고졸	58.0	20.1	11.8	2.0	5.5	0.3	1.6	0.8	78,859	(51.5)
	전문대졸	68.3	15.1	11.1	0.7	3.9	0.1	0.7	0.2	31,009	(20.2)
	대졸	60.8	23.3	10.7	0.7	3.2	0.1	1.1	0.1	29,739	(19.4)
	대학원졸	62.3	23.6	8.1	1.2	3.1	0.1	1.5	0.1	811	(0.5)
전체		58.8	20.0	12.5	1.6	4.8	0.2	1.4	0.6	153,176	(100.0)

자료: 한국고용정보원(2010), 『HRD-Net 통계분석: 2009 실업자 훈련성과 분석』.

모두 중졸 이하의 학력이 가장 많았다. 우선선정직종훈련의 경우 20세 미만의 중졸 학력자가 상대적으로 많은 비중을 차지하고 있는 것은 훈련 모집 대상에서 그 원인을 찾을 수 있다.

취약계층이 이수한 훈련직종 분야는 우선선정직종훈련의 경우 기계·장비 분야가 47.3%로 가장 많았고, 지역실업자훈련, 자활직업훈련, 여성가장훈련은 서비스 분야와 간병인 등의 의료 분야가 상대적으로 많았다.

훈련기간은 전체적으로 3개월~6개월(55.3%)이 과반수 이상을 차지하고 있는데, 우선선정직종훈련의 경우 9개월 이상이 46.5%로 상대적으로 가장 많은 것으로 나타나고 있어 이 과정의 특성을 잘 보여주고 있다. 이에 반해서 지역실업자훈련, 새터민훈련은 6~9개월, 자활직업훈련과 여성가장훈련은 3~6개월이 가장 많았다.

〈표 5-2〉 훈련과정별 취약계층의 훈련직종

(단위: 명, %)

구분	전직 실업자 훈련	신규 실업자 훈련	우선 선정 직종 훈련	여성 가장 훈련	지역 실업자 훈련	자활 직업 훈련	영세 자영업 자훈련	새터민 훈련	전체
농림·어업· 광업 분야	0.2	0.1	0.0	0.0	0.3	0.0	0.8	0.0	0.1
섬유 분야	3.2	3.6	0.6	4.2	4.5	4.1	2.2	2.8	3.0
화학제품 및 요업 분야	0.3	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.1	0.0	0.2

<표 계속>

- 15) 새터민 직업훈련 대상자는 ‘북한 이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률’에 의한 북한이탈주민 중 직업훈련 희망자이다. 훈련과정은 취업 및 창업을 위해 고용노동부가 승인한 과정으로써 훈련기간은 1개월부터 1년까지이며, 취업 전 3회까지 훈련수강이 가능하다. 훈련비 이외에 매월 교통비(5만원), 식비(주간 10만원, 야간 5만원), 기숙사비(212,500원 한도), 가계 보조 수당(주간 15만원, 야간 7만원), 가족 수당(주간 부양가족 1인당 5만원, 야간 4만원으로 4인까지 지원), 우선직종 수당(20만원), 취업촉진 수당(100만원) 등의 훈련수당이 지급되었다.

132 취약계층 직업능력개발제도의 변천과 과제

구분	전직 실업자 훈련	신규 실업자 훈련	우선 선정 직종 훈련	여성 가장 훈련	지역 실업자 훈련	자활 직업 훈련	영세 자영업 자훈련	새터민 훈련	전체
금속 분야	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.2
기계·장비 분야	14.1	10.3	47.3	0.3	9.5	5.9	6.1	13.8	16.9
건설 분야	4.4	4.1	12.5	0.3	2.1	0.9	1.5	4.0	5.1
전기 분야	1.3	0.8	8.1	0.0	2.1	0.0	0.6	4.6	2.1
전자 분야	3.0	2.5	4.5	0.5	1.1	2.9	1.1	1.2	2.9
정보·통신 분야	17.1	18.3	19.1	2.4	7.7	5.3	8.8	5.3	16.7
운송장비제조 분야	0.5	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.3
산업응용 분야	5.4	5.5	3.2	0.7	1.2	0.9	0.3	4.0	1.5
서비스 분야	23.5	26.5	0.0	59.8	37.8	56.6	46.3	28.6	22.8
사무관리 분야	22.9	22.8	0.0	19.9	18.7	11.7	29.4	28.7	19.9
금융·보험 분야	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1
의료 분야	2.9	3.2	0.0	8.6	14.4	10.6	0.1	5.3	3.2
환경 분야	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1
전 체	90,124	30,679	19,194	2,434	7,362	341	2,175	867	153,176

자료: 한국고용정보원(2010), 『HRD-Net 통계분석: 2009 실업자 훈련성과 분석』.

〈표 5-3〉 훈련과정에 따른 훈련직종 현황

(단위: 명, %)

구분	전직 실업자 훈련	신규 실업자 훈련	우선 선정 직종 훈련	여성 가장 훈련	지역 실업자 훈련	자활 직업 훈련	영세 자영업 자훈련	새터민 훈련	전체
3개월 미만	3.5	4.5	0.0	14.2	4.4	0.9	30.9	1.3	3.9
3~6개월 미만	64.7	64.1	1.1	74.8	39.3	45.8	59.0	40.3	55.3
6~9개월 미만	30.7	30.7	52.5	10.5	45.6	41.1	9.9	54.0	33.7
9개월 이상	1.1	0.8	46.5	0.5	10.7	12.3	0.2	4.5	7.2
전 체	90,124	30,679	19,194	2,434	7,362	341	2,175	867	153,176

자료: 한국고용정보원(2010), 『HRD-Net 통계분석: 2009 실업자 훈련성과 분석』.

3. 취약계층 직업훈련의 성과

<표 5-4>는 2006년부터 2009년까지의 취약계층 직업훈련의 성과를 수료율, 자격취득률, 취업률로 구분하여 제시한 것이다. 먼저 수료율은 표에서 보는 바와 같이 전체적으로 75% 전후의 수료율을 나타내고 있는데, 우선선정직종훈련과 새터민훈련의 경우 타 훈련과정에 비하여 상대적으로 낮은 수료율을 나타내고 있다. 이에 비해 지역실업자훈련과 자활직업훈련, 여성가장훈련은 80% 내외로 상대적으로 높은 수료율을 보여주고 있다. 또한 자격취득률은 전체적으로 약 45%로 나타나고 있는데, 우선선정직종훈련의 경우 50% 내외로 타 훈련과정에 비하여 상대적으로 자격취득률이 높았다. 반면 지역실업자훈련과 자활직업훈련은 전체 평균을 밑돌고 있는데, 특히 자활직업훈련의 경우 30%, 영세자영업자훈련은 10% 내외의 매우 낮은 자격취득률을 나타내고 있다. 실업자 직업훈련과정의 취업률을 보면 전체적으로 2006년부터 2008년까지 58.7%에서 63.5%까지 꾸준한 증가 추세를 나타내고 있으나 2009년에는 58.4%로 취업률이 감소하였다. 이를 훈련과정별로 보면 우선선정직종훈련의 경우 꾸준한 증가 추세로 2009년 70.6%의 취업률을 나타내고 있다. 이에 비해 지역실업자훈련과 자활직업훈련, 영세자영업자훈련, 새터민훈련은 전체 평균을 크게 밑돌고 있는데, 특히 영세자영업자훈련은 10%대에 머무르고 있으며 새터민훈련은 30% 초반, 그리고 자활직업훈련의 경우 40%에 미치지 못하고 있다.

<표 5-4> 취약계층 직업훈련의 성과(2006~2009년)

(단위: 명, %)

구분	전직 실업자 훈련	신규 실업자 훈련	우선 선정 직종 훈련	여성 가장 훈련	지역 실업자 훈련	자활 직업 훈련	영세 자영 업자 훈련	새터민 훈련	전체	
2006	전체	51,730	16,570	12,859	1,918	4,729	1,259	1,702	667	91,434
	수료율	74.0	74.2	64.1	83.8	78.4	78.7	66.4	62.5	72.9
	자격취득률	40.6	35.5	51.0	31.3	33.8	28.9	8.94	22.9	39.7
	취업률	61.5	57.5	68.5	51.4	39.8	36.4	7.6	17.7	58.7
2007	전체	56,030	17,153	19,758	2,023	3,964	1,226	2,318	713	103,185
	수료율	74.5	77.3	69.1	84.5	81.7	77.5	79.5	65.6	74.5
	자격취득률	45.7	42.4	51.2	30.1	41.5	34.7	9.4	37.6	44.7
	취업률	65.3	61.6	67.9	54.8	51.4	37.8	10.3	28.3	62.6
2008	전체	72,223	15,491	20,149	2,213	4,521	1,376	2,161	865	118,999
	수료율	74.0	74.2	64.1	83.8	78.4	78.7	66.4	62.5	72.9
	자격취득률	45.1	43.8	49.7	40.5	48.2	33.9	11.8	47.6	45.0
	취업률	65.2	61.9	69.5	58.8	56.8	36.8	10.3	33.5	63.5
2009	전체	90,124	30,679	19,194	2,434	7,362	341	2,175	867	153,176
	수료율	76.6	76.0	74.1	82.2	79.3	90.3	78.0	77.7	76.4
	자격취득률	46.5	41.4	50.8	43.0	44.4	44.3	14.8	48.2	45.4
	취업률	60.4	52.5	70.6	51.6	45.2	39.9	14.6	33.4	58.4

자료: 한국고용정보원(2007~2010), 『HRD-Net 통계분석: 실업자 훈련성과 분석』.

<표 5-5>에서 보는 바와 같이 훈련기간별로 보면 6개월 이상의 비교적 장기간의 훈련과정에 참여한 훈련생의 취업률이 높게 나타나고 있다. 자활훈련과 고용촉진훈련의 경우 훈련기간에 따른 취업률의 차이가 크게 나타나고 있는데, 특히 9개월 이상의 훈련과 그 이하 훈련의 취업률 차이가 크게 나타나고 있다.

채창균 외(2008)는 훈련 이수자와 훈련 비이수자의 취업가능성을

분석한 결과 자활직업훈련의 경우 훈련의 성과가 가장 좋아 훈련이수자의 취업가능성은 비교집단에 비해 2배 내외로 높았다. 또한 고용촉진훈련과 자활직업훈련은 정규직 취업가능성을 높이고 있는데, 자활직업훈련은 비교집단에 비해 무려 8배에서 13배 가까이 높았음을 보고하고 있다.

지금까지 살펴본 바와 같이 전반적으로 취업에 영향을 미치는 중요한 요인은 훈련직종과 훈련기간으로 나타나고 있다. 특히 빈곤층을 포함한 취약계층 훈련생들이 선호하고 있는 단기간의 훈련기간은 취업이 매우 어려운 것으로 분석되고 있다. 취약계층 훈련 대상자들이 훈련을 받기 위해 중요한 전제조건으로 제시하고 있는 것 중의 하나는 취업보장으로서 이는 취업 가능성이 높다면 장기간의 훈련을 받겠다는 인식이 매우 높은 반면 취업 확률이 낮은 단기간의 훈련에 대해서는 부정적인 반응을 보이는 데서 확인되고 있다(오영훈 외, 2005: 117). 이와 같은 조사결과는 고용가능성을 높이기 위한 다양한 훈련직종의 개발과 함께 훈련기간의 장기화에 따른 훈련생의 생계유지를 위한 제도적인 지원과 훈련의 기회와 접근성을 높일 수 있는 복지서비스가 필요함을 시사한다.

〈표 5-5〉 실업대책훈련의 훈련특성별 취업률

(단위: %)

구분		신규 실업자	고용 촉진	자활 직업	영세 자영업자	전체
전체		61.6	51.4	37.8	10.3	62.6
성별	남	59.5	47.1	25.7	11.5	63.2
	여	62.8	52.4	43.2	9.4	62.1
훈련 기간별	3개월 미만	30.5	15.5	25.6	-	40.7
	3~6개월	38.9	23.1	24.2	-	43.4
	6~9개월	47.2	18.2	10.8	-	48.6
	9개월 이상	40.3	48.1	42.4	-	46.7
훈련 직종별	기계·장비 분야	56.5	48.1	36.4	23.2	64.9
	정보·통신 분야	62.1	40.1	30.3	13.4	63.3
	서비스 분야	66.2	55.3	41.7	8.1	62.0
	사무관리 분야	59.4	46.0	32.4	7.0	57.7

주: 훈련기간별 취업률은 2005년 실적임.

출처: 한국고용정보원. HRD-Net 통계분석의 2007 실업자 훈련성과 분석, 2008.

한국고용정보원. HRD-Net 통계분석 2005 실업자 직업훈련 성과분석, 2007.

최영섭 외, 일·학습·연계를 통한 능동적 복지 구현, 2008, p.144 재인용.

<표 5-6>은 2007년 훈련과정별 일자리의 질을 제시한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 고용촉진훈련, 자활직업훈련, 영세자영업자훈련 등 기타 훈련의 경우 전반적으로 다른 훈련과정에 비해 하위직 일자리 비중이 높은 것을 알 수 있다. 훈련직종별로는 정보통신분야 일자리의 질이 가장 높았으며, 반면 하위직 일자리 진입은 취약계층의 선호도가 가장 높은 서비스 분야가 가장 많았다(한국고용정보원, 2008).

〈표 5-6〉 2007년 훈련과정별 취업한 일자리의 질

(단위: 명, %)

구분	전직실업자훈련		신규실업자훈련		우선선정직종훈련		기타 훈련		
	취업자 수	비중	취업자 수	비중	취업자 수	비중	취업자수	비중	
상위	10분위	3,364	13.5	812	13.7	1,173	12.6	134	7.7
	9분위	1,168	4.7	236	4.0	671	7.2	70	4.0
	8분위	2,970	11.9	1,008	16.9	1,026	11.0	60	3.4
↑	7분위	1,232	4.9	268	4.5	511	5.5	38	2.2
	6분위	1,844	7.4	431	7.2	676	7.3	147	8.4
	5분위	2,743	11.0	652	11.0	970	10.4	110	6.3
	4분위	3,250	13.0	685	11.5	1,121	12.0	137	7.8
↓	3분위	2,907	11.6	639	10.7	948	10.2	428	24.5
	2분위	3,375	13.5	818	13.8	1,382	14.8	361	20.7
	1분위	2,106	8.4	398	6.7	834	9.0	262	15.0
하위	전체	24,959	100.0	5,947	100.0	9,312	100.0	1,747	100.0

주: 1) 기타훈련은 여성가장훈련, 고용촉진훈련, 자활직업훈련, 영세자영업자훈련, 새터민 훈련으로 실업자 직업훈련 프로그램 중에서 비교적 취약계층에 해당하는 훈련과정을 통합한 항목임.

2) 일자리 질은 2006년도 OES 자료에 기초하여 각 일자리의 중위임금을 기준으로 함.

출처: 한국고용정보원, HRD-Net과 고용보험 DB 연결자료.

최영섭 외, 일·학습·연계를 통한 능동적 복지구현, 2008. p.145 재인용.

제2절 취약계층 직업능력개발훈련의 과제

1. 요약

우리나라의 직업능력개발훈련 제도는 근로연계복지와 밀접한 관계를 가진다. 즉, 실업급여 수급자, 국민기초생활 수급자 등 취약계층에 대해 직업능력개발에 적극 참여하도록 책임과 의무를 강조하고 있다. 자활직업훈련과 미국의 원스톱 지원프로그램과 맥을 같이하고 있는 취업성공패키지 지원 사업은 복지 수급자의 책무성을 강조하는 전형적인 근로연계복지 프로그램의 하나라고 할 수 있다.

직업훈련정책은 근로자 개인의 평생직업능력개발의 관점에서 추진되고 있으며, 누구나 차별 없이 직업훈련을 받을 수 있는 수요자 중심의 근로자의 권리로 변화하고 있다. 무엇보다도 과거 복지수혜자, 비정규직 등 전통적인 훈련취약계층 이외에도 비정규직 등 노동시장에서의 배제집단, 그리고 북한이탈주민 및 결혼이주민 등 특수계층에 이르기까지 직업훈련 우선대상자의 변화가 뚜렷이 나타나고 있다. 이와 같은 현상은 취약계층의 개념과 범위가 시대에 따라 변화되고 있음을 의미하는 것으로, 취약계층 직업훈련에 대한 적시적이고 효율적인 대응이 필요하다 할 것이다. 직업훈련 운영을 위한 협의체의 운영형태는 지역사회 내의 기업체를 중심으로 민간단체가 주도적으로 이끌어 가고 있는 선진 외국의 경우와는 달리 여전히 관계 공무원이 중심이 된 관 주도의 협의체로 운영되고 있다. 취약계층 직업훈련의 궁극적인 목적이 취업을 통한 지역경제 발전에 있고, 협의회에서 심의해야 할 내용의 전문성을 고려할 때 협의회의 운영은 기업체 및 민간

전문가 집단의 대폭적인 참여를 통해 활성화되어야 할 것이다.

전반적으로 국가기간·전략산업직종훈련, 지역실업자훈련, 자활훈련 등 취약계층 직업훈련과정 참여자는 급속한 감소 추세를 보여주고 있다. 이와 같은 현상은 훈련 중 수입의 감소와 육아 등의 가사부담, 기초학력 부족으로 인한 훈련내용의 이해 곤란 등이 중요한 원인이 되고 있다. 취약계층 훈련대상자의 절대 부족 현상은 최소한의 학급 편성을 위한 기본 단위를 충족시키지 못함으로써 훈련기관이 취약계층의 특성을 고려한 훈련을 실시하지 못하고 종래의 훈련과정 운영방식에 안주하는 원인을 제공하는 결과를 초래할 뿐 아니라 해당 직업훈련과정 폐지의 원인이 되고 있다.

또한 취약계층의 취업률을 살펴보면, 우선선정직종훈련을 제외하고 지역실업자훈련과 자활직업훈련은 전체 실업자 직업훈련과정의 평균 취업률을 크게 밀돌고 있다. 2009년(58.4%)을 기준으로 볼 때 특히 자활직업훈련의 경우는 40%에도 미치지 못하고 있다. 이들의 취업에 영향을 미치는 중요한 요인은 훈련직종과 훈련기간으로 나타나고 있다. 취약계층 훈련생들이 선호하고 있는 단기간의 훈련은 취업이 매우 어려울 뿐 아니라 단기일자리 위주로 취업할 가능성이 높아 결과적으로 취업과 미취업의 반복이라는 제정의 비효율성을 야기할 가능성이 큰 것으로 나타나고 있다. 특히 최저 생계비 이하의 복지수급자의 취업가능성이 낮게 나타나고 있는데, 이것은 저학력, 고연령, 저기능, 장기간의 실업 등과 같은 이들의 인적자본의 특성으로 인해서 취업가능성이 일반인에 비하여 상대적으로 낮은 것으로 해석할 수 있으나, 한편으로는 이들의 근로활동에 대한 소극적인 태도 또한 취업가능성을 낮추는 원인이 되고 있다. 이러한 현상은 우리나라의 복지급여 체계에

서 기인한다. 즉, 국민기초생활보장제도의 통합급여체계는 수급자가 취업이나 창업 등으로 획득한 수입이 정부로부터 받고 있는 모든 급여수준을 크게 상회하지 못할 경우 오히려 취업을 기피하는 복지 의존성의 문제를 노출할 수밖에 없는 제도적 저해장치로 작용하기 때문이다(오영훈, 2001; 2005; 이상은, 2004). 수급자의 75%가 급여 수급의 탈락을 이유로 수급권을 계속 유지하려는 경향은 이러한 현실을 잘 보여주는 것이다(한국사회보장학회, 2003.7; 자활정보센터, 2005에서 재인용).

2. 취약계층 직업능력개발훈련의 과제

지금까지의 연구결과를 바탕으로 취약계층 직업능력개발훈련의 과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 취약계층을 위한 직업능력개발훈련은 일차적으로 노동시장에서의 직업경쟁력을 제고하는 데 집중되어야 한다. 이를 위해서 실제로 취업이 가능한 직업훈련이 이루어질 수 있도록 지속적이고 장기적인 직업훈련의 참여를 유도할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다. 직업훈련의 내용은 훈련 참여자의 고용가능성을 제고하는 것은 물론 임금소득 수준을 높일 수 있는 내용이어야 한다. 이와 함께 취약계층을 대상으로 한 직업훈련의 효과성 평가는 장기적인 측면에서 접근되어야 한다. 단기간의 직업훈련을 통하여 단순 저임금 일자리라도 적극 참여하도록 유도하는 미국의 고용 중심의 훈련(employment-focused training program)은 직업훈련이 빈곤의 악순환에 대처하지 못하고 있다는 비판을 받고 있다. 이에 비해 직업훈련 기간을 충분히 주고 이

기간 동안 안정적인 생계급여를 제공하는 스웨덴의 경우 그 성과가 높게 나타나고 있는 것은 우리에게 많은 시사를 준다.

둘째, 취약계층의 고용가능성을 높일 수 있는 직업훈련 모형의 개발이 필요하다. 취약계층훈련 대상자는 일반 실직자에 비하여 저숙련, 저학력, 취업경력의 미흡 등 다양한 특성을 가지고 있는 만큼 훈련과정은 훈련대상 특성에 적합한 과정을 개발할 필요가 있다. 예로서 청소년 계층을 위해서는 가능하면 성장산업이나 전략산업 직종 및 고급기능 활용도가 높은 장기간의 고급훈련과정을 제공함으로써 취업경쟁력을 제고할 수 있을 것이다. 폴리텍을 중심으로 한 공공훈련기관에서 시범적으로 개발·운영하고 단계적으로 확대하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

셋째, 취약계층의 직업훈련 참여를 유인할 수 있는 기반을 구축하여야 한다. 장기간의 훈련이 필요한 취약계층의 경우 훈련기간 동안 소득 보전이 되지 않을 경우 훈련참여가 어렵게 된다. 따라서 취약계층 훈련과정은 무엇보다도 훈련기간 중 최소한의 생계비를 보전함으로써 훈련생의 생계유지 부담을 최소화하고, 이들이 처해 있는 여건에 맞는 복지서비스를 제공함으로써 훈련의 유인가 및 훈련효과를 제고할 수 있어야 한다. 이와 함께 훈련생 관리는 개인별 취업 지원계획 및 훈련계획의 수립과 이행을 철저히 확인하도록 하고, 구직활동 지원 및 취업지도 프로그램을 보다 강화하여 지속적으로 제공하여야 한다. 또한 훈련 참여 이전에 실업자들에게 충분한 상담기회가 제공되지 못하고 있는 실정으로 부실한 상담은 훈련성과를 제약하는 주요 원인 중 하나로 작용하고 있다. 훈련상담의 내실화를 위해서는 노동시장이 필요로 하는 훈련직종, 고임금 직종 등 최신의 노동시장 정보와 우수

한 훈련과정 및 훈련기관, 훈련직종의 취업률 등 훈련정보를 생산하고, 훈련수요자 누구나가 쉽게 검색할 수 있도록 정보의 접근성을 제고하여야 할 것이다. 또한 상담업무 담당자의 전문성 제고 및 고용의 질과 직결될 수 있는 만큼 이들의 전문성 제고를 위해서 고용센터의 직업상담사는 물론 지자체의 사회복지사, 그리고 훈련교사에게 취약계층을 올바르게 이해하고 상담서비스의 질을 제고할 수 있도록 상담지원 프로그램 등을 연수과정을 통하여 체계적으로 지원할 필요가 있다.

넷째, 복지급여 체계의 개편이 필요하다. 현행 통합급여체계는 소득이 최저 생계비(수급기준)를 초과하면 모든 급여를 박탈하도록 되어 있어 근로능력이 있는 수급자의 경우 적극적인 구직노력을 하지 않고 오히려 제도에 안주하려는 경향이 나타나고 있다. 따라서 향후 자활지원제도가 수급자 외에도 다양한 근로빈곤계층의 근로활동 유인과 자활역량 제고를 지향한다는 측면에서 볼 때 급여체계를 개별화함으로써 근로빈곤층의 욕구에 탄력적이고 실질적으로 대처할 필요가 있다. 또한 수급자의 소득이 증가하는 만큼 수급할 급여액이 적어지는 보충급여 방식은 자활훈련 참여자들의 형식적이고 불성실한 참여를 유도하는 등 근로의욕을 저하시키는 요인이 되고 있다. 따라서 자활사업 참여자의 성실한 참여를 유인할 수 있는 제한적 보충급여방식의 도입을 통하여 불성실한 참여자에 대해서는 급여를 제한하는 방안을 검토할 필요가 있다.

다섯째, 훈련비 지급 기준의 개편을 통하여 취약계층 훈련을 내실화하여야 한다. 현행 훈련비 지원은 훈련수준이나 시장 실패 분야 훈련과정의 구분 없이 일률적으로 적용되고 있다. 낮은 훈련비 단가로 인

해 지정 훈련시설·훈련법인은 전통적인 기능직종, 영세서비스 분야를 중심으로 정부의 훈련비 기준단가에 맞춘 중저가의 훈련을 주로 제공하고 있는 것이 현실로, 이는 훈련의 질과 훈련성과에 반영되고 있다. 훈련기관의 입장에서 취약계층을 위한 훈련과정을 개발·운영하기는 쉽지 않을 뿐 아니라 훈련과정을 개발한다고 하더라도 해당 분야의 특정 소수를 위해 훈련과정을 운영하는 것은 훈련기관의 수익 차원에서 매우 어려울 수밖에 없다. 또한 훈련취약계층의 업종, 특성 등을 반영하여 훈련과정을 개발할 경우 투자 대비 효과성 측면에서 훈련기관에 상당 부분 부담이 된다. 따라서 특정 훈련과정에 심하게 편중되어 있는 훈련시장을 고려할 때 활성화되지 못한 훈련 분야 및 수준 높은 훈련과정의 개발에 훈련기관의 적극적인 참여와 투자가 이루어질 수 있도록 훈련비용을 차등 적용할 필요가 있다. 일괄적으로 훈련비를 인상할 경우 재원 배분의 효율성 문제와 다른 직업훈련과정 내지는 사업과의 형평성 문제에 부딪치게 된다. 따라서 현행 표준훈련비 단가를 단계적으로 실 훈련비 수준으로 인상하되, 취약계층에게도 자비부담 비중을 점진적으로 올리는 방안을 검토할 필요가 있다. 또한 취약계층을 대상으로 하는 특화훈련과정을 운영할 경우 국가기간·전략산업직종훈련과 같이 프로젝트 파이낸싱(project-financing)의 재정 지원 방법도 한 방법이 될 수 있을 것이다.

여섯째, 평가인증제 도입이 필요하다. 평가인증제는 다양한 훈련프로그램 각각에 대한 평가보다는 훈련기관을 중심으로 훈련 시작 전에 질 관리를 함으로써 양질의 훈련을 제공할 수 있도록 기반을 마련해주는 제도라고 할 수 있다. 우리나라의 경우 매년 훈련 종료 후 평가를 실시하고 있는데, 이보다는 훈련 시작 전에 훈련기관을 인정하는

인증절차를 도입하는 것이 보다 바람직할 수 있다. 훈련기관에 대한 엄격한 인정 절차를 통하여 훈련시작 단계에서 훈련기관을 인증해 줌으로써 훈련 시작으로부터 훈련 종료 후의 성과 평가까지 종합적으로 평가할 수 있는 훈련기관 평가인증제로 개편하는 것을 적극 검토할 필요가 있다. 평가인증제도는 지금까지 꾸준히 지적되어 오고 있는 공공·민간 훈련기관별, 훈련직종별, 훈련기관 규모별, 그리고 지역별 특성을 고려한 훈련기관 특성별 평가체제를 촉진할 수 있다. 특히 직업능력계좌제의 도입으로 한해 25,000여 개에 달하는 훈련과정의 심사는 정부의 입장에서는 과도한 행정비용을 감당해야 할 뿐 아니라 훈련기관의 입장에서는 훈련과정을 적기에 개설할 수 없는 문제를 내포하고 있다. 평가인증제는 이러한 문제를 개선할 수 있는 대안이 될 수 있을 뿐 아니라 인증기간 동안의 취업실적, 수료율, 중도탈락률 등에 대한 장기간의 정밀한 정량분석을 통해서 훈련실적을 평가함으로써 보다 성과 지향적인 평가체제를 구축할 수 있다.

일곱째, 취약계층의 직업훈련 참여를 저해하는 요인의 하나는 홍보 부족 및 정보제공 미흡과 같은 기본적인 접근성의 문제로 나타나고 있다. 이를 위해서 취약계층의 직업훈련 접근성 제고를 위한 정보검색 능력과 컴퓨터 활용 능력은 국민 직업기초능력 차원에서 강화되어야 한다. 특히 정보통신 분야에서 소외된 취약계층들이 직업훈련에 대한 충분한 정보 및 지원사항들을 알 수 있도록 공공 부문의 직업안정기관은 물론 취약계층이 많이 접하게 되는 복지서비스 지원 체계 안에 직업능력개발과 관련된 정보를 통합적으로 안내, 홍보해 주는 장치를 마련할 필요가 있다. 또한 직업훈련기관 평가 목적 중 하나가 훈련수요자에게 올바른 훈련정보를 제공하기 위한 것이라고 한다면 취약계

층 훈련에 대한 중단면적인 성과평가 결과의 공개를 통하여 훈련 정보의 내실을 기할 필요가 있다.

여덟째, 직업능력개발훈련 전달 체계의 개편으로서 정부 부처 간, 지역사회의 물적·인적 자원 간의 연계체계 및 협력체계를 구축하여야 한다. 이를 위해서 권역을 중심으로 하는 지역 직업능력개발 네트워크를 구축·운영한다. 이때 평생직업교육훈련 네트워크는 취약계층에게 필요한 서비스를 동시에 제공할 수 있는 원스톱서비스 체계로 구축한다. 취약계층의 경우 직업훈련의 일차적인 목표가 취업에 있음을 고려할 때 지역기업이 직업훈련기관 운영을 직접 자문할 수 있도록 기업 대표를 운영위원으로 위촉함으로써 취약계층 직업교육훈련의 효율성을 제고하여야 할 것이다.

아홉째, 일과 직업훈련을 병행하는 견습제(apprenticeship) 도입을 검토할 필요가 있다. 최근 청년 실업의 문제는 우리나라뿐 아니라 세계 각국의 중요한 현안이 되고 있다. 고학력화와 졸업 소요기간의 장기화에 따른 청년층 노동력의 노동시장 진입 기간의 장기화 현상은 더욱 심화되고 있다. 이와 함께 고비용의 정규교육과 스킬미스매치에 따른 인력수급 불일치 또한 광범위하게 나타나고 있다. 견습제는 산업계 요구에 따라 직업훈련 내용이 결정되기 때문에 견습프로그램을 통하여 최종적으로는 수요가 많은 기술에 대하여 잘 훈련받은 근로자로 양성된다. OECD(2010)는 일과 학업을 병행하는 경우 청년층의 고용성도가 가장 좋은 것으로 보고하고 있으며, 많은 OECD 국가들의 최고의 어젠다의 하나인 스킬미스매치의 해소 방안으로서 견습시스템은 가장 효과적인 방법으로 나타나고 있다. 또한 미국의 등록견습제(RA: Registered Apprenticeship)는 근로자로 하여금 산업 주도적인(industry-driven)

훈련을 받을 수 있도록 함으로써 사업주의 경쟁력을 갖추게 한다. 견습생의 입장에서 견습훈련은 4만 달러에서 15만 달러의 교육적인 이익가치로 평가되고 있다(Paul Gunn Lalith De Silva, 2008).

SUMMARY

**Changes and Challenges of Vocational Skill
Development System for Vulnerable Populations**

Young-hoon Oh

The objective of this study is to seek future policy priorities for vocational training of the vulnerable populations through analysis on the changes in vocational skill development system for the vulnerable populations. Toward this end, the relationship between vocational training and social welfare was figure out, and analysis on the range of vulnerable groups, progress of changes in vocational training systems, vocational training policies and operations for the vulnerable populations was carried out.

Vocational training system in Korea is closely connected with welfare to work. That is, emphasis on the responsibilities and obligations for vulnerable populations such as recipients of unemployment benefits and households in absolute poverty to participate in vocational training is highlighted, and in connection with this, self-support vocational training and employment package support project is said to be one of the welfare-to-work programs

that emphasizes the responsibilities of beneficiaries.

Vocational training policy in Korea is being promoted in terms of continuing professional development of workers, and reorganized into the right of workers to receive vocational training without discrimination. In the mean time, not only traditionally disadvantaged groups of vocational training such as past welfare recipients and the teens not attending school but also marriage immigrants and excluded groups in the labor market like non-regular workers are currently being included in the vocational training subjects, which indicates the fact that timely and effective response to vocational training for the vulnerable populations is urgently required.

However, there is an overall reduction in the number of participants in vocational training courses for the vulnerable populations, which is caused by illiteracy, burden of household duties and loss of income during training period. An absolute shortage of training subjects in turn leads to impossibility of organization of training classes and implementation of vocational training for vulnerable populations by training institutions, thereby contributing to abolition of the applicable vocational training courses.

Employment rate of disadvantaged groups is much lower, compared with average employment rate of total jobless populations taking vocational training courses, and an occupational category and period of training have a major effect on their employment. In addition, short-term training preferred by disadvantaged trainees is

main cause of inefficiency of training finance since it cannot guarantee stable employment for the disadvantaged, and welfare benefits system in Korea is considered as one of the reasons to reduce the possibility of welfare recipients' employment, and the reality is that 75% of recipients try to maintain entitlement to welfare for preservation of pension benefits.

Political issues of vocational training for the vulnerable populations are suggested as follows:

First, vocational training for the vulnerable populations is to be focused on enhancement of professional competitiveness in the labor market. For this, it is necessary to establish institutional systems to induce participation of long-term vocational training and develop vocational training models to improve employment possibilities

Second, a foundation to encourage vulnerable populations to participate in vocational training is to be established. Improvement of training effectiveness is to be made by providing them with the minimum cost of living during training period and welfare services suitable for situations. In addition, information accessibility to produce and search the latest labor market and training information is to be enhanced to make training counselling substantial.

Third, reorganization of welfare benefit systems is required. It is necessary to respond to the needs of working poor through individualization of payroll systems.

Fourth, substantiality of vocational training for the vulnerable

populations is to be insured through reorganization of training cost payment standards. It is necessary to review a method of increasing self-paid burden while raising the training costs into the level of actual expenses gradually.

Fifth, cooperation system and linkage between human and material resources of local communities and government departments is to be constructed as a method for reorganization of the training delivery systems.

Lastly, it is necessary to review introduction of apprenticeship to help workers to have significant value of educational benefits and employers to enhance business competitiveness.

참고문헌

- 강병구(2003). 「근로빈곤계층의 직업능력에 따른 탈빈곤 요인 분석」, 『보건복지포럼』 통권 제77호(2003.3), 26~41쪽.
- 강순희·이병희·김미란(2000). 『직업능력개발사업 성과 분석』, 한국노동연구원.
- 경제기획원 외(1993). 「신경제5개년 계획- 기술 및 기능인력 양성제도 개편(안)」.
- 고용보험연구기획단(1993). 『고용보험제도 실시방안연구(종합편)』, 한국노동연구원.
- 국제노동기구(ILO)(1962). 「직업훈련에 관한 권고」, 제117호.
- 김성중·성제환(2005). 『한국의 고용정책』, 한국노동연구원.
- 김수곤·박현구·하태현 외(1981). 『복지사회의 인력정책과 직업안정』, 한국개발연구원.
- 김영모(1982). 『현대 사회정책론』, 한국복지정책연구소.
- 김영화·박능후·이병희(1999). 『생산적 복지니와 교육의 역할 분석 연구』, 한국교육개발원.
- 김태룡(2004). 「“효과적 사회복지를 위한 생산적 복지와 참여복지의 탐색”」, 『한국 사회와 행정연구』, 제5권 제2호, 427~445쪽.
- 김형모(2001). 「미국의 복지 개혁과 한국의 생산적 복지의 비교 연구: 사회복지 발달사적 관점에서」, 『사회복지정책 한국사회복지정책학회』, 제13집. 72~102쪽.
- 나영선·강일규·전재식·고혜원·김봉환(2003). 『지식강국건설을 위

한 국가인적자원개발(Ⅱ): 취약계층 인적자원개발 방안』,
한국직업능력개발원.

남구현(2000). 『“낡은 패러다임과 새로운 수사학”』, 『복지동향』, 17호,
10~14쪽.

남세진·조홍식(1996). 『한국사회복지론』, 나남출판.

노동부(1997~2001). 『고용보험백서』. 1997~2001.

_____ (2001). 『실업대책백서』.

_____ (2007~2011). 『제1차 평생직업능력개발 기본계획』.

_____ (각년도). 『직업능력개발사업현황』.

변중임·채재은(2008). 『스웨덴과 덴마크의 학습·노동·복지 연계
정책 분석』, 『비교교육연구』, 제18권 제2호, 181~205쪽.

서상선(2002). 『한국직업훈련 제도의 발자취-제도화과정에 얽힌 뒷이
야기들을 중심으로-』, 대한상공회의소.

안순권(2006). 『유럽 복지모델의 발전과 개혁의 시사점』, 한국경제연
구원.

오영·주인중·홍선이(1999). 『고용촉진훈련 활성화 방안 연구』, 한국
직업능력개발원.

오영훈·정택수·주인중·홍선이·이상준(1999). 『정부위탁훈련 실태
분석 및 개선 방안』, 한국직업능력개발원.

오영훈·손유미(2001). 『자활직업훈련 활성화 방안』, 한국직업능력개발원.

오영훈·손유미·윤여인(2002). 『저소득층 자활역량 제고를 위한 교
육훈련과 고용연계 방안』, 한국직업능력개발원.

오영훈·고혜원(2005). 『학습복지체제 연구』, 한국직업능력개발원.

오영훈(2007). 『직업훈련의 소득계층별 효과에 관한 연구-취업가능성

- 을 중심으로』, 숭실대학교 박사학위 논문.
- 오영훈·강일규·윤형한·유태균·김진욱(2010). 『취약계층 평생직업 교육훈련의 사회통합효과 분석(I, II)』, 한국직업능력개발원.
- 유길상·문진영·정연택·이혜영·심창학·남찬섭·유태균·안학순(1998). 『실업자 사회안전망의 국제비교』, 한국노동연구원.
- 윤양배(2008). 『'93~'97 신 인력정책 형성과정』, 한국직업능력개발원.
- 이병희·김미란(2000). 『직업능력개발사업의 평가와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 이 선(1998). 『실업대책 직업교육훈련의 과제』, 한국직업능력개발원.
- 이영현·장홍근·나영선·이수경·주인중·김미숙·손유미(2003). 『직업능력개발체제 개편방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 이영현·나영선·김안국·유한구·김미란·이재혁(2006). 『사회적 자본과 인적자원개발(I)』, 한국직업능력개발원.
- 이종선(2001). 『한국의 신자유주의적 구조개혁과 적극적 노동시장정책: 평가와 과제』, 『한국사회복지정책학회 사회복지정책』, 제13집(2001.12). 252~281쪽.
- 이태수·정무권·이혜영·박은혜·윤철경·김연숙·윤철수(2004). 『교육복지 구현 종합방안 연구』, 교육인적자원부
- 이종성·신명훈·윤석천·김봉환(2004). 『직업훈련 투자의 경제성 분석과 정책방향』, 한국기술교육대학교 산업기술연구소.
- 정원오(1998). 『저소득층에 대한 직업훈련의 취업효과에 관한 연구』, 『한국사회복지연구회』, pp. 325~352쪽.
- 정택수·오영훈(1982). 『인력관리의 단계적 추진방안』, 한국직업훈련

관리공단 직업훈련연구소.

정택수·손유미(2002). 『직업능력개발사업 백서』, 한국직업능력개발원.

정택수(2008). 『직업능력개발제도의 변천과 과제』, 한국직업능력개발원.

조성수·박정주·나영선(1989). 『한국 직업훈련 발전사』, 한국직업훈련관리공단 직업훈련연구소.

채창균·노용진·이영현·최영섭·김미숙·김안국·김철희·정재호
(2008). 『훈련 이수자 실태조사 연구』, 한국직업능력개발원.

최일섭·최성재(1995). 『사회문제와 사회복지』, 나남출판.

최영섭·오영훈·나영선(2008). 『일-학습 연계를 통한 능동적 복지의 구현』, 한국직업능력개발원.

한국산업인력공단(2002). 『한국산업인력공단 20년사』.

한국산업인력관리공단(1992). 『한국산업인력관리공단 10년사』.

한국직업능력개발원(1998). 『직업교육훈련 100년사』.

황덕순(2000). 『생산적 복지를 위한 노동정책 연구』, 한국노동연구원.

_____(2004). 『외국의 근로연계 복지정책 평가와 한국의 근로연계 복지정책 발전방안 연구』, 한국노동연구원.

Berghman, J. (1995). Social Exclusion in Europe. In Beyond the threshold: measurement and analysis of social exclusion, ed. by G. Room, The Policy Press.

Bloom, D. and Michalopoulos, C.(2001). “How Welfare and Work Policies Affect Employment and Income: A Synthesis of Research”, New York: Manpower Demonstration Research Corp.

- Coleman, J. (1988). "Social capital in the creation of human capital", *American Journal of Sociology* 94, pp. 95~120.
- Fay. R. G. (1996) "Enhancing the Effectiveness of Active Labor Market Policies: Evidence from Programme Evaluation in OECD Countries." *Labor Market and Social Policy Occasional Paper N0 18*. Paris: OECD.
- Friedlander. D., Greenberg, D. and Robins, P.(1997). "Evaluating Government Training Programs for the Economically Disadvantaged", *Journal of Economic Literature*, Vol.XXXV (December 1997), pp. 1809~1855.
- Gueron, Judith M.(1990). *Work and Welfare: Lessons on Employment Programs*, *Journal of Economic Perspectives* Vol.4 No.1, pp. 79~98.
- Hamilton G, Freedman S, Gennetian L, Michalopoulos C, Walter J, Adams-Ciardullo D, Gassman-Pines A, McGroder S, Zaslow M, Ahluwalia S, Brooks J, Small E, Ricchetti B. (2001). "How Effective Are Different Welfare-to-Work Approaches?: Five-Year Adult and Child Impacts for Eleven Programs". *Manpower Demonstration Research Corporation (MDRC)*.
- ILO(1988). *World Employment Report*. Geneva.
- Knack and Keefer (1997). "Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 112 No.4, pp. 1251~1288.

OECD(1999). *Overcoming Exclusion Through Adult Learning*. Paris.

_____(2010), 「Off to a Good start? Jobs for Youth」.

Paul Gunn Lalith De Silva(2008). 'Registered apprenticeship :
Finding from site visits to five states', November 2008.

Wilensky, H. L. & C. N. Lebeaux(1965). *Industrial Society and
Social Welfare*, N. Y. : The Free Press, 1965.

부 록

1. 국가기간·전략산업직종훈련 실시
등에 관한 규정
2. 지역실업자직업훈련 실시규정
3. 실업자 등 직업능력개발훈련 실시규정

〈부록 1〉

고용노동부고시 제2011-50호

「국가기간·전략산업직종훈련 실시 등에 관한 규정」을 다음과 같이 개정·고시합니다.

국가기간·전략산업직종훈련 실시 등에 관한 규정

제정 2010. 12. 10

개정 2011. 11. 15

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 고시는 「근로자직업능력 개발법」 제15조 및 같은 법 시행령 제10조·제11조, 「고용보험법」 제31조제2항, 같은 법 시행령 제53조 및 같은 법 시행규칙 제76조에 따라 국가기간·전략산업직종훈련의 대상 직종과 공모 및 실시 등에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “국가기간·전략산업직종훈련”(이하 “훈련”이라 한다)이란 「근로자직업능력 개발법」(이하 “법”이라 한다) 제15조에 따라 고용노동부장관이 정한 별표 1의 직종에 대하여 매년 국가기간·전략산업직종훈련 사업계획에 따라 실시하는 훈련을 말한다.

2. “국가기간·전략산업직종훈련 실시자”(이하 “훈련실시자”라 한다)란 한국산업인력공단 이사장(이하 “이사장”이라 한다)으로부터 훈련을 승인받아 직업능력개발훈련을 실시하는 자 또는 제10조에 따라 위탁훈련기관으로 선정된 자를 말한다.
3. “단위기간”이란 역월에 의한 1개월을 말한다.
4. “평균훈련생수”란 단위기간의 훈련생 재적연인원을 소정훈련일수로 나누어 소수점 둘째자리에서 반올림한 인원을 말한다.
5. “출석률”이란 실제출석일수를 소정훈련일수로 나누어 백분율로 표시하여 소수점 둘째자리에서 반올림한 값을 말한다.
6. “중도탈락”이란 훈련과정 종료일 이전에 훈련을 받지 않은 것을 말한다. 다만, 훈련개시 후 1주일 이내에 훈련과정을 그만둔 경우와 소정훈련일수의 100분의 80 이상을 출석한 경우에는 중도탈락으로 보지 아니한다.
7. “취업률”이란 훈련수료일로부터 6개월 이내에 취업한 취업자수를 훈련수료생수로 나누어 백분율로 표시하여 소수점 둘째자리에서 반올림한 값을 말한다. 이 경우 취업자수 및 훈련수료생수 산정시 조기취업자를 포함하되, 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람(1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 사람을 포함한다)은 제외한다.
8. “조기취업”이란 소정훈련일수의 100분의 80 미만을 출석한 훈련생이 해당 훈련과정이 종료되기 전에 취업하는 것을 말한다.
9. “현장훈련”이란 훈련생의 현장적응능력향상을 위하여 훈련실시자와 훈련생을 채용하려는 사업주의 계약에 따라 해당 사업주가 지정하는 생산시설을 이용하여 실시하는 훈련을 말한다.

10. “직업훈련카드”란 한국산업인력공단 지역본부장 또는 지사장 (이하 “본부장 또는 지사장”이라 한다)이 훈련생의 출석관리 등을 위하여 훈련생에게 발급한 카드를 말한다.

제3조(사업시행기관) 「고용보험법 시행령」 제145조제3항제2호에 따라 고용노동부장관으로부터 권한을 위탁받은 한국산업인력공단(이하 “공단”이라 한다)이 국가기간·전략산업직종훈련 사업을 시행한다.

제2장 훈련과정 및 훈련기관 심사위원회<삭제>

제4조(심사위원회의 설치 등) <삭제>

제5조(심사위원회의 구성) <삭제>

제6조(분과위원회의 운영 등) <삭제>

제3장 훈련공모 절차

제7조(훈련계획의 수립) 이사장은 다음 각 호의 사항이 포함된 다음 연도 훈련사업계획을 수립하여 매년 11월 30일까지 고용노동부장관의 승인을 얻어야 한다.

1. 해당 연도 훈련사업의 성과분석 및 평가
2. 다음 연도 훈련목표
3. 다음 연도 훈련과정 및 훈련기관 선정기준
4. 다음 연도 훈련사업 실시규모 및 세부절차
5. 그 밖에 훈련사업 실시를 위하여 고용노동부장관이 필요하다고

인정한 사항

제8조(사업공고) 이사장은 제7조에 따른 승인을 얻은 후에 훈련실시를 희망하는 자가 훈련신청을 할 수 있도록 신청요건, 신청절차, 훈련직종 및 사업규모 등 훈련사업 수행에 필요한 사항을 공고하여야 한다.

제9조(훈련신청) ① 훈련실시를 희망하는 자는 제8조에 따른 사업공고에 따라 별지 제1호서식의 국가기간·전략산업직종훈련 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 붙여 이사장, 훈련시설 소재지 관할 본부장 또는 지사장에게 제출하여야 한다.

1. 별지 제1호의2서식의 동일·유사직종 교육 훈련 실적 1부
2. 별지 제1호의3서식의 직종별 훈련 계획서 1부
3. 별지 제1호의4서식의 직업능력개발훈련 기반현황 1부

② 제1항에 따라 훈련신청서를 접수한 본부장 또는 지사장은 신청서 내용의 사실여부를 확인하여 검토의견서를 이사장에게 보고하여야 한다.

③ 본부장 또는 지사장은 제2항에 따른 검토의견서 작성과 관련하여 훈련시설 소재지 관할 지방고용노동관서의 장에게 해당 훈련신청기관에 대한 제재조치 내역을 요청할 수 있다.

④ 각 지역별 관할 본부장 또는 지사장은 별표 2와 같다.

제10조(훈련기관의 선정) ① 이사장은 제9조에 따라 훈련신청서를 접수한 때에는 공단 심사위원회의 심사를 거쳐 위탁훈련기관을 선정하여야 한다.

② 제1항에 따른 심사를 할 때에는 해당 훈련신청기관의 훈련실시능력, 훈련과정 내용의 적정성, 훈련기관 평가결과 및 훈련실적, 지

역별 수요 또는 산업별 수요 등을 종합적으로 고려하여야 하며, 세부 심사기준은 공단 심사위원회에서 정할 수 있다.

③ 이사장은 제1항에 따라 위탁훈련기관 선정이 완료되면 그 선정 결과를 지체 없이 공고하고 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

제11조(훈련실시계획의 제출) ① 훈련실시자는 별지 제3호서식의 국가기간·전략산업직종훈련 실시계획 확인신청서에 훈련시간표를 붙여 훈련개시일의 14일 전까지 본부장 또는 지사장에게 제출하여야 한다.

② 본부장 또는 지사장은 제1항에 따라 확인신청서를 접수한 때에는 접수일부터 10일 이내에 훈련 실시계획의 적정성을 검토하여 그 결과를 별지 제4호서식의 국가기간·전략산업직종훈련 실시계획 확인서를 해당 훈련실시자에게 통지하고, 이사장에게 지체 없이 보고하여야 한다.

③ 훈련실시자가 제2항에 따라 확정된 훈련실시계획을 변경하려는 경우에는 변경예정일의 7일 전까지 별지 제5호서식의 국가기간·전략산업직종훈련 실시계획 변경신청서를 본부장 또는 지사장에게 제출하여야 한다. 다만, 훈련시간표, 훈련교사, 훈련장소의 변경기간이 7일 이내인 경우에는 변경예정일의 전날까지 본부장 또는 지사장에게 변경신고를 한 후에 시행할 수 있다.

④ 본부장 또는 지사장은 제3항에 따른 변경신청서를 접수하면 접수일부터 3일 이내에 변경의 적정성 여부를 검토하여 별지 제6호서식의 국가기간·전략산업직종훈련 실시계획 변경확인서로 그 결과를 해당 훈련실시자에게 통지하고, 이사장에게 지체 없이 보고하여야 한다.

- 제12조(위탁계약의 체결)** ① 훈련실시자는 별지 제7호서식의 국가기간·전략산업직종훈련 실시신고서에 별지 제7호의2서식 훈련대상자 명단과 별지 제7호의3서식 훈련생 서약서를 붙여 훈련개시일의 3일 전까지 본부장 또는 지사장에게 제출하여야 한다.
- ② 본부장 또는 지사장은 훈련실시자가 제출한 훈련생 자격의 적격 여부를 검토하고 훈련개시일의 전날까지 별지 제8호서식의 국가기간·전략산업직종훈련 위탁계약을 체결하여야 한다.
- ③ 제2항에도 불구하고 훈련실시자는 훈련개시일부터 7일(6개월을 초과하는 훈련과정은 14일, 마지막 날이 공휴일인 경우에는 그 다음날) 이내에 훈련수강의사를 표시하고 1일 이상 훈련에 참가한 확정훈련생 명단을 본부장 또는 지사장에게 제출하고, 본부장 또는 지사장은 훈련개시일부터 8일(6개월을 초과하는 훈련과정은 15일, 마지막 날이 공휴일인 경우에는 그 다음날)이 되는 날에 훈련생을 최종확정하여야 한다.
- ④ 제3항에 따라 최종확정된 훈련생은 제2항에 따른 위탁계약서상의 위탁훈련생으로 보며 해당 훈련과정의 훈련개시일부터 훈련을 받은 것으로 본다. 다만, 최종확정일 이전에 훈련참여를 포기한 훈련생은 「근로자직업능력 개발법 시행규칙」 제3조에 따른 훈련수강 횟수에 포함하지 아니한다.

제4장 훈련실시

- 제13조(훈련기간)** ① 훈련실시자는 훈련 과정별 훈련기간을 「근로자 직업능력 개발법 시행령」 제11조제2항 및 제30조제1항제4호에

따라 3개월 이상(350시간 이상)으로 편성하여야 한다. 다만, 해당 직종에 관한 훈련기준이 확정되지 아니하거나, 관계 중앙행정기관의 의장의 요청에 따라 훈련을 실시하는 경우에는 훈련기간을 3개월 이하(350시간 이하)로 편성할 수 있다.

② 훈련실시자는 주간에 집체훈련의 방법으로 훈련을 실시하여야 한다. 다만, 훈련의 실효성을 높이기 위하여 본부장 또는 지사장이 승인한 경우에는 전체 훈련기간의 100분의 20의 범위에서 현장훈련을 실시할 수 있으며, 현장훈련에 관한 세부사항은 이사장이 따로 정할 수 있다.

제14조(학급편성) 훈련실시자는 훈련 과정의 학급당 정원을 50명 이내로 편성하여야 한다.

제15조(훈련생의 출결관리 등) ① 훈련실시자는 별지 제10호 서식의 지문인식에 의한 출결관리 동의서를 제출한 훈련생에 대하여는 지문인식기로 출결관리를 할 수 있으며, 동의서를 제출하지 않은 훈련생에 대해서는 직업훈련카드를 출결관리를 하여야 한다. 다만, 훈련생이 지문을 등록하지 않은 기간 또는 직업훈련카드가 발급되지 않은 기간에 대하여는 훈련개시일부터 14일까지는 별지 제9호 서식의 관인출석부를 사용할 수 있다.

② 훈련실시자는 훈련생이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 훈련생의 출결상황을 직권입력대장에 기재하고 전산망에 직권으로 입력할 수 있다.

1. 훈련생이 직업훈련카드를 소지하지 아니한 경우
2. 훈련생이 직업훈련카드를 분실하거나 직업훈련카드가 훼손된 경우
3. 출결관리시스템의 고장 등으로 출석체크를 할 수 없는 경우

③ 훈련실시자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 훈련생을 제적하여야 한다.

1. 천재지변 등 정당한 사유 없이 5일 이상 계속하여 결석하는 훈련생
2. 천재지변 등 정당한 사유 없이 단위기간 중 10일 이상 결석하는 훈련생
3. 총 소정훈련일수의 100분의 20을 초과하여 결석하는 훈련생
4. 훈련생이 자신의 카드를 다른 훈련생에게 맡기는 등의 방법으로 대리체크를 한 경우에는 대리체크를 한 훈련생과 대리체크를 부탁한 훈련생
5. 그 밖에 이사장이 필요하다고 인정하여 따로 정한 제적기준을 위반한 훈련생

④ 제3항제3호에 따라 제적된 사람 중에서 그 사유가 출산, 상병(의료기관의 진단서를 첨부한 경우를 말한다) 등의 경우에는 「근로자 직업능력 개발법 시행규칙」 제3조에 따른 훈련수강 횟수에 포함하지 아니한다.

⑤ 훈련생이 예비군훈련 등 불가피한 사유로 훈련을 받지 못한 경우에는 별표 3의 출석인정일수에 따라 훈련을 받은 것으로 본다.

⑥ 훈련생이 제5항에 따른 사유 외의 사유로 발생한 지각·외출·조퇴 3회는 1일 결석으로 본다. 다만, 지각·외출·조퇴로 실제훈련시간이 1일 훈련시간의 100분의 50 미만인 경우에는 결석으로 본다.

제16조(훈련생의 평가) ① 훈련실시자는 훈련기간 중 훈련생의 훈련 성과에 대하여 정기적인 평가를 실시하고 그 성적을 훈련생에게 통보하여야 하며, 훈련수료 후 성적에 관한 증명을 할 수 있다.

② 그 밖에 훈련생의 평가에 관한 세부사항은 이사장이 따로 정할

수 있다.

제16조의 2(훈련실시상황보고) ① 훈련실시자는 훈련실시상황을 직업훈련정보망(HRD-Net)에 입력하여야 한다.

② 훈련실시자는 훈련수료일부터 3개월과 6개월이 되는 날을 기준으로 각각 취업실적을 작성하여 기준일부터 5일 이내에 직업훈련정보망(HRD-Net)에 입력하여야 한다.

제17조(훈련수료 및 취업지원) ① 훈련실시자는 소정훈련일수의 100분의 80 이상을 출석한 훈련생에게 별지 제11호서식의 수료증을 주어야 한다.

② 훈련실시자는 훈련생이 해당 훈련과 관련 있는 분야에 취업할 수 있도록 훈련종료일부터 6개월 이상 고용정보 제공 및 취업알선 등의 지원을 하여야 한다.

제18조(훈련생 보호) 훈련실시자는 훈련생을 재해로부터 보호하기 위한 안전대책을 수립·시행하여야 하며, 훈련생이 해당 훈련으로 재해를 입은 경우에 법 제11조에 따른 재해위로금을 지급할 수 있도록 재해위험도에 따라 보험에 가입하여야 한다.

제19조(서류비치) 훈련실시자는 다음 각 호의 서류를 규정된 기한까지 훈련기관에 갖추어 두고 보존하여야 한다. 이 경우 「전자정부법」에 따른 전자문서 등으로 할 수 있다.

1. 훈련실시(변경)계획서: 3년
2. 훈련수료증 발급대장: 3년
3. 출석부: 3년. 다만, 지문인식기, 직업훈련카드 또는 본인 여부를 확인할 수 있는 장치를 이용한 출결관리시스템을 운영하는 훈련실시자는 제외한다.

4. 취업현황표 등 취업관계 증빙서류: 3년
5. 그 밖에 이사장이 훈련의 효율적인 관리를 위하여 필요하다고 인정한 서류: 3년

제5장 훈련비 및 훈련수당 등

제20조(훈련비의 지급) ① 이사장은 「사업주에 대한 직업능력개발개발훈련 지원규정」 별표 2에 따른 직종별 훈련비용 기준단가의 100분의 100부터 100분의 130까지의 범위에서 직종별 특성을 고려하여 따로 정한 금액에 같은 규정 별표 3의 조정계수, 단위기간 중의 훈련시간과 평균훈련생수를 모두 곱하여 얻은 금액을 훈련비로 훈련실시자에게 지급하여야 한다. 다만, 훈련실시자가 고용노동부장관이 따로 정한 방식으로 훈련을 실시하는 경우에는 그 방식에 따라 훈련비를 지급할 수 있다.

② 이사장은 제1항에 따라 직종별 훈련비용을 따로 정한 경우에 미리 고용노동부장관의 승인을 얻어야 한다.

③ 이사장은 훈련생이 훈련기간에 취업한 후에도 훈련시간과 근로시간이 중복되지 않은 시간에 계속 훈련을 받은 경우에 훈련비를 지급하여야 한다.

④ 훈련생이 소정훈련일수의 일부를 출석하고 취업(고용보험 적용 사업장에 취업한 경우로 한정한다. 이하 같다)하여 중도탈락하는 경우의 훈련비 지급액은 다음 각 호와 같이 산정한다.

1. 소정훈련일수의 100분의 80 이상을 출석하고 취업한 훈련생은 취업한 때부터 훈련과정이 끝난 때까지 평균훈련생수를 산정할

때에 포함하고 중도탈락률에는 포함하지 말 것

2. 소정훈련일수의 100분의 60 이상 100분의 80 미만을 출석하고 취업을 한 훈련생은 취업한 때부터 훈련과정이 끝난 때까지 해당 훈련생 1명당 0.5명으로 평균훈련생수에 포함할 것. 다만, 조기취업자를 평균훈련생수에 포함하여 산출한 훈련비가 포함하기 전의 훈련비보다 낮은 경우에는 포함하기 전의 훈련비로 한다.
- ⑤ 훈련실시자가 현장훈련을 실시하는 경우에 그 기간의 훈련비는 제1항에 따라 산출된 금액의 100분의 50으로 한다.

제21조(훈련성과급의 지급) ① 훈련실시자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 훈련성과급으로 제20조제1항 및 제4항에 따라 지급된 훈련비 총액의 100분의 10을 추가 지급할 수 있다.

1. 훈련과정별로 훈련종료 후 3개월 이내에 확정훈련생의 100분의 70 이상이 취업하고 고용보험 피보험자격을 취득하였을 것. 이 경우 수수료 전 조기취업자를 포함한다.
2. 제1호의 요건을 충족한 사람 중 100분의 50 이상이 6개월 이상 동일 사업장에 계속하여 근로하였을 것
- ② 그 밖에 훈련성과급의 신청·지급절차에 관한 사항은 이사장이 따로 정한다.

제22조(훈련수당 등의 지급) ① 「고용보험법에」 따른 실업급여 수급 자격이 없는 사람 중에서 단위기간(1개월 미만인 경우에는 그 기간)의 출석일수가 소정훈련일수의 100분의 80 이상인 훈련생에게 월 20만원(1개월 미만인 경우에는 일할 계산하여 얻은 금액)의 훈련수당을 지급한다.

- ② 「초·중등교육법」에 따른 고등학교(이와 동등한 학력을 인정받

는 학교를 포함하되, 실업계 고등학교는 제외한다) 3학년에 재학 중인 사람으로서 「고등교육법」에 따른 학교에 진학하지 아니할 것이 예정된 훈련생에게 월 10만원의 기능장려수당을 지급한다. 이 경우 제1항에 따른 훈련수당은 지급하지 아니한다.

③ 단위기간(1개월 미만인 경우에는 그 기간)의 출석일수가 소정훈련일수의 100분의 80 이상인 훈련생(기숙사 이용자는 제외한다)에게 교통비를 지급한다.

④ 1일 평균 훈련시간이 5시간 이상인 과정으로 단위기간(1개월 미만인 경우에는 그 기간)의 출석일수가 100분의 80 이상인 훈련생에게 식비를 지급한다. 다만, 훈련생의 동의로 훈련실시자가 단체급식을 실시하는 경우에는 개인별 식사 여부와 관계없이 평균훈련생수를 기준으로 훈련실시자에게 직접 식비를 지급한다.

⑤ 훈련실시자가 주 5일 이상 계속하여 훈련을 실시하고 훈련 중 기숙사를 운영하여 두 끼 이상의 식사를 제공하는 경우에는 식비를 포함한 기숙사비를 지급한다.

⑥ 제3항부터 제5항까지의 규정에 따른 교통비, 식비, 기숙사비의 지급액은 「실업자 등 직업능력개발훈련 실시규정」 제27조에 따라 산정한다.

⑦ 제1항에 따른 훈련수당은 다음 각 호에 따라 감액하거나 지급하지 아니한다.

1. 2회차 훈련을 수강하는 경우: 훈련수당의 2분의 1을 감액함
2. 3회차 이상 훈련을 수강하는 경우: 훈련수당을 지급하지 않음
3. 중도탈락한 경우: 중도탈락한 날 부터 훈련수당을 지급하지 않음
4. 공공근로사업에 참여하고 있는 경우: 참여기간 동안 훈련수당을

지급하지 않음

5. 훈련시간과 중복되지 아니하는 범위에서 근로를 한 경우: 근로일과 훈련일이 중복되는 기간은 훈련수당을 지급하지 않음
6. 훈련개시일 이후 훈련과정을 변경한 경우: 과정변경일의 전날까지의 기간은 훈련수당을 지급하지 않음
7. 훈련개시일 이후 중간편입한 경우: 중간편입일의 전날까지의 기간은 훈련수당을 지급하지 않음

- 제23조(훈련비 및 훈련수당의 신청)** ① 훈련실시자는 단위기간 동안 훈련을 실시한 경우에 해당 단위기간 종료일부터 10일 이내에 별지 제12호서식의 훈련비 및 훈련수당 등 지급청구서에 출석부사본과 기숙사비, 식비 증빙서류를 붙여 본부장 또는 지사장에게 제출하여야 한다.
- ② 본부장 또는 지사장은 제1항에 따라 훈련수당 및 훈련비 등 지급청구서를 접수한 날부터 10일 이내에 출석부 등을 확인한 후 훈련비(기숙사비 포함) 및 훈련수당을 훈련실시자 및 훈련생의 은행 계좌에 각각 입금하여야 한다.

제6장 지도·점검

- 제24조(지도·점검 및 조치)** ① 지방고용노동관서의 장은 반기마다 지도·점검계획을 수립하여 훈련상황을 지도·점검하여야 하며, 효과적인 지도·점검을 위하여 필요한 경우에 별표 2에 따른 해당 본부장 또는 지사장과 합동으로 지도·점검할 수 있다.
- ② 본부장 또는 지사장은 훈련진행 중 훈련기관의 위법·부당한 사

항을 발견하거나 위법·부당을 의심할 만한 상당한 사유가 있는 경우에 별표 2에 따른 해당 지방고용노동관서의 장에게 합동 지도·점검을 요청할 수 있다.

③ 지방고용노동관서의 장은 훈련상황에 대한 지도·점검 결과를 매반기 다음 달 10일까지 고용노동부장관에게 보고하고, 지도·점검 결과 위법·부당한 사항이 확인된 경우에는 「근로자직업능력 개발법 시행규칙」 제6조제3항 별표 1의 조치기준 등에 따른 내용을 별표 2에 따른 해당 본부장 또는 지사장에게 통보하여야 한다.

④ 본부장 또는 지사장은 지방고용노동관서의 장으로부터 통보받은 내용에 따른 처분을 하고 지체 없이 직업훈련정보망(HRD-Net)에 전산 입력하여야 한다.

제7장 보칙

제25조(재검토기한 3년) 이 고시는「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」(대통령훈령 제248호)에 따라 고시 발령 후 2014. 11. 14.까지 법령이나 현실여건의 변화 등을 검토하여 폐지 또는 개정한다.

부칙<제2010-29호, 2010. 12. 10.>

이 고시는 2011년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제20조부터 제22조까지의 규정은 2011년 1월 1일 이후 시행되는 훈련부터 적용한다.

부칙<제2011-50호, 2011. 11. 15.>

이 고시는 2011년 11월 15일부터 시행한다. 다만, [별표 1]의 개정된 규정은 2012년 1월 1일 이후 시행되는 훈련부터 적용한다.

[별표 1] (2011. 11. 15. 개정)

국가기간·전략산업직종훈련의 대상 직종(제2조제1호 관련)

대분류	기간산업직종 (69개)	전략산업직종 (40개)
경영·회계·사무(1)		물류관리
보건·의료(1)		바이오제약
문화·예술·디자인·방송(12)	제품응용모델링	게임콘텐츠개발**, 에코디자인, 스마트의류디자인, 영상제작, 옥외광고디자인, 컬러리스트, 3D영상제작**, 멀티미디어콘텐츠제작, 디지털퍼블리싱, 스마트기기UX&UI디자인, 스마트웹&콘텐츠서비스개발*
이용·숙박·여행·오락·스포츠(2)		국제관광마케팅, 스포츠산업마케팅
건설(18)	건축목공, 건축시공, 실내건축시공, 측량, 토목시공, 조경시공, 가스설비시공, 공조냉동기계, 열기계, 보일러시공, 열냉동설비, 건축환경설비, 건설기계운전	플랜트설비, 플랜트건설, 그린홈시공, 친환경건축시공, U-city(건설·토목·IT)
기계(28)	기계설계제작, 산업용로봇제어, 공유압, 생산기계, 치공구, 건설기계정비, 기계정비, 기계조립, 선박기관정비, 선박도장, 선체가공, 선체의장, 선체조립, 항공기기체제작, 항공기정비, 자동차보수도장, 자동차차체수리, 레이저절단, 밀링(머시닝센터), 사출금형, 선반(CNC선반), 프레스금형, 컴퓨터응용기계, 생산정보시스템, 시스템제어, 항만장비정비	의료기기제작, 그린카정비
재료(11)	창호시공, 정밀주조, 레이저용접, 수중용접, 자동화용접, 전기용접, 특수용접, 파이프용접, 금속도장, 특수도금	반도체표면처리

<표 계속>

대분류	기간산업직종 (69개)	전략산업직종 (40개)
재료 (11)	창호시공, 정밀주조, 레이저용접, 수중용접, 자동화용접, 전기용접, 특수용접, 파이프용접, 금속도장, 특수도금	반도체표면처리
섬유·의복(2)	섬유기계, 염색가공	
전기·전자 (17)	외선공사, 전기공사, 전기기기, 전기시스템제어, 내장형하드웨어, 반도체가공, 의료전자, 전자기기, 전자회로설비	태양광발전설비, LED응용, 반도체 장비설비, 태양광장비및공정, 풍력 발전설비**, LED장비및공정, Display 장비및공정, 반도체장비및 공정
정보통신 (8)	광통신설비, 네트워크운영관리, 정보통신설비, 전자통신	RFID·USN응용, 디지털컨버전스, ICT보안**, 그린IT**
인쇄·목재· 가구·공예 (4)	스크린인쇄, 읍셋인쇄	가구설계제작, 주얼리디자인
환경·에너지· 안전(5)	소음진동평가, 비파괴시험기기운용	자연생태복원, 환경관리, 수치예보

* 지원·기능 인력과정, ** 전문·기술 인력과정, * 또는 ** 표시가 없는 직종은 지원·기능 및 전문·기술 인력과정

※ KECO(한국고용직업분류) 기준

〈부록 2〉

지역실업자직업훈련 실시규정

제정	1993. 1. 1	노동부	예규 제223호
개정	1993. 1. 15	노동부	예규 제225호
개정	1993. 2. 25	노동부	예규 제228호
개정	1993.12. 21	노동부	예규 제239호
개정	1995. 1. 13	노동부	예규 제256호
개정	1995.12. 30	노동부	예규 제290호
개정	1996. 9. 25	노동부	예규 제314호
개정	1997.12. 29	노동부	예규 제361호
개정	1998.12. 17	노동부	예규 제410호
개정	1999. 6. 15	노동부	예규 제429호
개정	2001.12. 24	노동부	예규 제469호
개정	2002. 2. 7	노동부	예규 제477호
개정	2002. 12. 30	노동부	예규 제483호
개정	2003. 12. 29	노동부	예규 제497호
개정	2004. 12. 27	노동부	예규 제506호
개정	2005. 7. 1	노동부	예규 제513호
개정	2005. 12. 28	노동부	예규 제516호
개정	2007. 3. 12	노동부	예규 제537호
개정	2008. 6. 4	노동부	예규 제564호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 고용정책기본법 제20조 및 근로자직업능력개발법(이하 “법” 이라 한다) 제12조, 제16조와 제40조, 동법 시행령

(이하“영”이라 한다), 제7조, 제12조부터 제14조, 동법 시행규칙(이하 “규칙”이라 한다) 제3조, 제6조, 제22조에 따라 지역실업자직업훈련(농어민지역실업자직업훈련을 포함한다.)의 효율적 실시와 관리 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용) ① 시·도지사가 법령에 위배되지 않는 범위에서 지역실업자직업훈련실시규정을 마련하여 노동부 장관의 승인을 받는 경우, 시·도지사가 제정한 규정을 우선 적용할 수 있다.

② 국비에 의한 지역실업자직업훈련의 예산과 집행은 보조금의예산 및관리에관한법령을 준용한다.

제3조(업무추진체계) 각 기관별 분장업무는 다음 각 호와 같다.

1. 노동부장관은 훈련실시를 위한 기본계획의 수립, 규정의 제정·운영, 예산의 확보 및 시·도 배정, 훈련비 기준결정, 시·도 훈련실시 상황의 조정 및 지도·감독업무 등을 수행한다.
2. 시·도지사, 시·군·구청장, 읍·면·동장은 다음 각 목의 업무를 분담하여 수행한다.
 - 가. 시·도별 훈련사업계획 수립
 - 나. 지자체 자체규정 제정 및 운영
 - 다. 예산의 시·군·구별 배정
 - 라. 훈련과정 선정심사 및 승인
 - 마. 훈련생 선발·위탁 및 관리
 - 바. 훈련기관 지도·감독
 - 사. 훈련비, 교통비 및 식비 지급
 - 아. 그 밖에 지역실업자직업훈련 실시에 관한 업무 등
3. 지방노동관서장은 시·군·구청장과 협조하여 훈련생 취업알선 업무 및 훈련기관 지도·감독 업무를 수행한다.

- 제4조(지역실업자직업훈련심의회)** ① 지역실업자직업훈련의 효율적인 시행을 위하여 지방자치단체의 장은 시·도 및 시·군·구에 각각 지역실업자직업훈련심의회(이하 “심의회”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.
- ② 지역실업자직업훈련심의회는 구성 및 운영, 심의 내용에 대해서는 지방자치단체의 장이 정하는 바에 따른다.

제2장 훈련계획 및 예산

- 제5조(훈련사업계획수립)** ① 시·도지사는 관내의 실업자, 이농이 예상되는 농업인 등과 그 가구원 등 지역실업자직업훈련 대상자원과 인력수급상황의 변동, 훈련기관의 수용능력 등을 조사·분석하고, 지역실정에 적합한 훈련직종을 개발하여 보조금의예산및관리에관한법률 제4조에 따른 국고보조사업 예산계상신청서를 매년 3월말까지 별지 제1호 서식에 따라 노동부장관에게 제출하여야 한다.
- ② 제1항의 지역실업자직업훈련실시계획에 포함될 훈련직종은 취업 또는 전직이 용이하거나 성장이 유망한 직종으로서 해당 지역의 인력수급상황, 훈련생의 희망직종 등을 고려하여 선정하여야 하며 취업을 목적으로 하지 않는 직종은 제외하여야 한다.
- ③ 노동부장관은 지역실업자직업훈련 정부예산이 확정된 때에는 보조금의예산및관리에관한법률 제12조에 따라 그 내용을 10월 15일까지 시·도지사에게 통지하여야 하며, 국회에서 예산이 확정된 때에는 그 내역을 해당 시·도지사에게 즉시 통지하여야 한다.
- ④ 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 신청을 전자정부구현을 위한

행정업무 등의 전자화촉진에 관한 법령에서 정하는 바에 따라 전자 문서 등으로 하게 할 수 있다.

- 제6조(훈련예산 및 배정)** ① 지역실업자직업훈련에 소요되는 경비는 국가 및 지방자치단체의 예산, 법령에 의한 기금에서 부담하되 당해 연도 예산의 범위에서 행한다.
- ② 농특세에 의한 예산은 농어민지역실업자직업훈련 경비로만 사용하여야 한다.
- ③ 정부예산은 전년도 예산배정액, 취업률, 국가기술자격 취득률, 훈련수료실적 등을 고려하여 차등배정할 수 있다.

제3장 훈련과정의 승인 및 변경 등

제7조(지역실업자직업훈련과정 승인) ① 지역실업자직업훈련과정을 위탁받고자 하는 훈련기관(영 제12조제1호에 따른 시설)은 훈련 개시 40일전까지 별지 제5호 서식의 지역실업자직업훈련과정 승인(변경)신청서를 소재지 관할 시·군·구청장에게 제출하여야 한다. 이 경우 다음 각 호의 서류를 첨부하여야 한다.

1. 별지 제3호 서식에 따른 지역실업자직업훈련 실시 계획서
2. 훈련시설 등기부 등본 또는 임대차계약서 사본(법 제27조 또는 법 제28조에 따른 직업능력개발훈련시설 및 법 제32조에 따른 직업능력개발훈련법인은 제외한다.)
3. 다른 법률에 따른 직업능력개발 관련 시설의 설치·운영에 필요한 신고 또는 등록 등을 하여야 하는 경우에는 신고 또는 등록 등에 관한 증빙 서류 사본

② 제1항에 따라 신청서의 제출을 받은 경우에 시·군·구청장은 제출된 자료의 진위 여부 등을 확인한 후 신청서 접수일부터 5일 이내에 시·군·구청장 명의로 관할 시·도지사에게 훈련과정 승인 심사를 요청하여야 한다. 이 경우 제1항 각 호의 서류를 첨부하여야 한다.

③ 제2항에 따라 훈련과정 승인심사 요청을 받은 시·도지사는 훈련시설·장비, 교사 등 훈련계획의 적정성 등을 고려하여 심사한 후 그 승인 여부를 별지 제6호 서식의 훈련과정승인(불승인) 통지서에 의하여 훈련개시 30일전까지 해당 시·군·구청장 및 훈련과정승인을 받아 지역실업자직업훈련을 실시하는 훈련기관(이하 ‘훈련실시기관’이라 한다)에 통보하여야 한다.

④ 제3항에 따른 훈련과정승인 통보를 받은 시·군·구청장은 승인 내용을 직업능력개발훈련정보망에 즉시 입력하여야 한다.

제8조(훈련과정 변경승인) ① 훈련실시기관이 제7조에 따라 시·도지사로부터 승인받은 훈련과정의 내용 등을 변경하고자 하는 경우에는 별지 제5호 서식의 지역실업자직업훈련과정 승인(변경) 신청서에 변경사유 및 그 내용 등을 기재하여 변경예정일 7일 전까지 관할 시·도지사에게 제출하여 변경승인을 받아야 한다. 다만, 훈련시간표 변경, 훈련교사 변경, 기숙사 및 식사제공 여부, 그 밖에 경미하다고 판단되는 사항에 대하여는 변경사유를 기재하여 변경예정일 전까지 관할 시·군·구청장에게 변경신고 후 시행할 수 있다.

② 시·도지사는 제1항에 따른 훈련과정 변경신청을 받은 경우에는 접수일로부터 5일 이내에 승인 여부를 결정하고, 그 결과를 시·군·구청장 및 훈련실시기관에게 통보하여야 한다.

- ③ 제1항에 따라 변경승인을 신청한 훈련실시기관은 그 사실을 관할 시·군·구청장에게 지체없이 통보하여야 한다.

제4장 훈련의 실시

제9조(훈련대상자) 지역실업자직업훈련대상자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 시·군·구청장이 선발하는 자로 한다. 다만, 농어민지역실업자직업훈련대상자는 제7호에 해당하는 자로 한정한다.

1. 실업자(「고용보험법」에 따른 피보험자였던 자 포함)
2. 「초·중등교육법」에 따른 고등학교(이와 동등한 학력을 인정받는 학교를 포함한다) 또는 「고등교육법」에 따른 학교에 진학하지 아니할 것이 예정된 자로서 노동부령이 정하는 자
3. 「제대군인지원에 관한 법률」에 따른 제대군인 및 전역예정자
4. 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급권자
5. 「모·부자복지법」에 따른 보호대상자
6. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따른 국가유공자 및 그 유족 또는 가족
7. 「농어촌발전 특별조치법」에 따른 농업인 등으로서 농림어업 외의 직업에 취업하고자 하는 자와 그 가족
8. 고령자·장애인
9. 「5·18민주유공자 예우에 관한 법률」에 따른 5·18민주유공자 및 그 유족 또는 가족
10. 자영업자 중 직업능력개발훈련이 필요한 자로서 노동부장관이 정하여 고시하는 자

제10조(훈련생 선발 제외) 제11조에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 지역실업자직업훈련대상에서 제외한다.

1. 중도탈락(시·군·구청장의 사전승인 없이 자의적으로 훈련을 받지 않은 것)한 자로서 훈련을 받지 않은 날부터 3개월이 경과되지 않은 자
2. 법 제16조제4항 또는 법 제25조제3항에 따라 수강제한 처분을 받은 사실이 있는 경우에는 그 처분 종료 후 6개월이 경과되지 않는 자
3. 구직등록 후 취업(180일 이상 취업한 경우로 한정함)할 때까지 영 제7조제1항제1호 및 제3호의 어느 하나에 해당하는 훈련 및 영 제11조에 따른 우선선정직종훈련을 3회 이상 수강한 사실(중도탈락 및 수강제한 처분은 1회 수강으로 본다)이 있는 자. 다만, 제20조제2항에 따라 제적된 자중 출산, 상병(의료기관 진단서 첨부) 등으로 인하여 제적된 경우에는 훈련 수강횟수에 포함하지 아니한다.
4. 정부로부터 훈련비 등의 지원을 받는 훈련과정의 수강 중에 있는 자

제11조(훈련생 모집·홍보) 시·도지사 및 시·군·구청장은 지역 실정에 적합한 홍보방법을 활용하여 지역실업자직업훈련 사업내용 등을 지역 주민에게 적극 알려야 한다.

제12조(훈련수강 신청) 지역실업자직업훈련의 수강을 희망하는 자는 별지 제9호 서식에 따른 지역실업자직업훈련 수강신청서 및 과세증명서 등 그 증빙서류를 첨부하여 거주지 관할 시·군·구(읍·면·동에 기능전환된 자치단체) 또는 읍·면·동사무소에 신청하여야 한다. 다만, 갱생보호자 등 단체로 수용(보호)된 자는 등록표와 신청

서를 소재지 시·군·구(읍·면·동에 기능전환된 자치단체) 또는 읍·면·동사무소에 신청할 수 있다.

제13조(구직등록 및 훈련상담) ① 시·군·구청장 또는 읍·면·동장은 훈련수강 신청한 자에 대하여 직업안정법 제9조에 따라 구직등록을 하여야 한다.

② 읍·면·동장 또는 시·군·구청장은 제1항에 따라 구직등록한 자에 대하여 연령, 학력, 경력, 적성 등을 고려하여 훈련직종, 취업분야 등에 대하여 훈련실시기관과 공동으로 훈련상담을 실시하여야 한다. 다만, 지역 여건 등 부득이한 사유로 인하여 공동 상담이 불가능한 경우에는 읍·면·동장 또는 시·군·구청장 단독으로 훈련상담을 실시할 수 있다.

③ 읍·면·동장 또는 시·군·구청장은 제2항에 따른 상담을 실시한 후 별지 제10호 서식에 의한 개인별직업훈련상담카드를 작성하고, 지역실업자직업훈련에 적합한 자를 훈련생으로 추천 또는 선발하여야 한다.

제14조(훈련생의 선발 및 위탁) ① 시·군·구청장은 제13조에 따라 구직 등록 및 훈련상담을 한 자 중에서 훈련직종별 인력수요, 훈련희망자의 연령, 부양가족, 구직활동 여부 및 훈련의지·적성 등을 고려하여 예산의 범위에서 적합한 자를 훈련대상자로 선발하되, 자비로 훈련을 받기 어려운 취약계층과 인력수요가 부족한 직종의 훈련희망자가 훈련에 우선 참여할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 시·군·구청장은 지역실정에 맞는 훈련생을 선발하기 위하여 별도의 훈련생 선발기준을 정할 수 있다.

② 시·군·구청장이 훈련생을 선발한 경우에는 별지 제11호 서식

의 지역실업자직업훈련등록표를 작성하고, 훈련생으로 선발된 자에게는 별지 제13호 서식이나 그 밖의 방법으로 훈련개시 3일전까지 훈련기관, 훈련직종, 훈련기간 및 훈련개시일자 등을 통지하여야 한다.

③ 시·군·구청장은 제1항에 따라 선발된 훈련생을 그가 희망하는 훈련직종에 제7조제3항에 따른 훈련실시기관에 위탁하여야 한다.

④ 훈련실시기관은 훈련개시 1주일 이후(8일이 되는 날)에 확정된 훈련생 명단을 시·군·구청장에게 제출하고, 직업능력개발훈련정보망에 입력하여야 한다. 이 경우 확정된 훈련생에 대하여는 훈련개시일부터 훈련을 실시한 것으로 보며, 확정되기 전 중도탈락한 훈련생은 훈련을 실시하지 않은 것으로 본다.

⑤ 제4항에 따라 확정된 훈련생은 별지 제14호 서식에 의한 계좌번호 신고서를 시·군·구청장에게 제출하여야 하며, 훈련실시기관은 훈련개시 즉시 훈련생을 대상으로 2시간 이내에서 훈련의 권리의무 사항 및 훈련과정소개 등이 포함된 훈련과정 사전 설명회를 반드시 실시하여야 한다.

제15조(훈련위탁의 절차) ① 시·군·구청장은 제14조제3항에 따라 지역실업자직업훈련을 위탁하는 경우에는 별지 제7호 서식에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 훈련실시기관과 훈련위탁계약을 체결하여야 한다.

1. 지역실업자직업훈련생 명단(별지 제7호의2 서식)

2. 지역실업자직업훈련 서약서(별지 제7호의3 서식)

② 시·군·구청장은 훈련생 희망 등을 고려하여 다른 시·군·구 관할 훈련실시기관에 훈련생을 위탁할 필요가 있는 경우에는 직접 그 훈련실시기관과 위탁계약을 체결하거나 그 훈련기관 관할 시·

군·구청장에게 위탁계약체결을 요청할 수 있다. 다만, 다른 시·군·구 관할 훈련실시기관에 훈련생을 위탁하였을 경우 그 사실을 관련 시·군·구청장에게 통보하여야 한다.

③ 제1항에 따라 위탁계약을 체결한 훈련실시기관은 별지 제8호 서식의 출석부를 훈련개시일 5일 전까지 관할 시·군·구청장에게 제출하여야 한다. 다만, 직업훈련카드를 사용하는 훈련기관은 출석부를 제출하지 아니한다.

④ 제3항에 따라 출석부를 제출받은 시·군·구청장은 출석부에 일련번호를 부여하고, 관인을 날인한 후 훈련개시일 전일까지 훈련실시기관에 송부하여야 한다. 다만 다른 시·군·구 거주지 훈련생이 있는 경우에는 그 시·군·구청장에게도 이를 송부하여야 한다.

제16조(훈련기간 및 시간) 지역실업자직업훈련의 훈련기간은 1개월 이상 1년 이하로 하고, 훈련시간은 60시간 이상으로 한다. 다만, 직업능력개발훈련을 실시하는 시·군·구청장은 훈련생의 기능습득 정도, 훈련직종의 특성 등을 고려하여 효율적인 인력양성을 위해 필요하다고 인정되는 경우에는 1월 미만의 훈련기간을 정할 수 있으며, 훈련실시기관이 훈련시간을 단축하여 훈련을 실시하여야 할 필요가 있는 경우에는 해당 월에 보강 실시하는 것을 전제로 단축 실시할 수 있다.

제17조(학급편성) ① 훈련실시기관의 장은 직종별로 지역실업자직업훈련생만으로 별도 반을 편성하여야 하며 학급당 정원은 50명 이내를 원칙으로 하되 훈련시설 장비 등을 고려하여 시·군·구청장이 인정하는 경우 100분의 20 범위에서 증원 편성할 수 있다.

② 훈련실시기관이 다음 각 호의 모든 요건을 갖추는 경우에는

시·군·구청장의 승인을 받아 지역실업자직업훈련과정을 그 밖의 훈련과정과 혼합편성할 수 있다.

1. 혼합편성하고자 하는 훈련과정이 그 밖의 직업능력개발 훈련과정과 동일직종, 동일수준일 것
2. 혼합편성하고자 하는 훈련과정이 그 밖의 직업능력개발 훈련과정의 훈련개시일과 훈련시간이 동일할 것

제18조(훈련생의 출결관리 등) ① 영 제7조제6항에 따라 훈련실시기관은 출석부를 비치하여 훈련생의 출결상황을 확인하여야 한다. 다만, 직업훈련카드 또는 본인여부를 확인할 수 있는 장치를 이용한 출결관리시스템을 사용하고 있는 훈련기관은 별도의 출석부를 작성하지 아니할 수 있다.

② 훈련생이 예비군훈련, 민방위훈련 등으로 훈련을 받지 못하는 경우에는 별표 1 출석인정일수에 따라 훈련을 받은 것으로 본다.

③ 제2항에 따른 사유 이외로 인하여 발생한 지각, 조퇴 또는 외출 3회는 1일 결석한 것으로 본다. 다만, 지각, 조퇴, 외출로 인하여 훈련참여가 1일 훈련시간의 100분의 50 미만인 경우에는 결석으로 본다.

④ 직업훈련카드 또는 본인여부를 확인할 수 있는 장치를 이용한 출결관리시스템을 갖춘 훈련기관은 훈련생의 카드 미소지·분실·파손 등의 사유 또는 출결관리 시스템의 고장 등으로 출석체크를 할 수 없는 경우 직권입력대장에 훈련생의 출결상황을 기재하고 전산망에 직권으로 입력할 수 있다.

제19조(훈련생의 제재) ① 훈련실시기관은 훈련생이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 훈련대상에서 제외되어야 한다.

1. 천재지변 등 정당한 사유없이 5일 이상 계속해서 결석하는 경우

2. 천재지변 등 정당한 사유없이 월 10일 이상 결석하는 경우
3. 훈련생이 총 소정훈련일수의 100분의 30을 초과하여 결석하게 된 경우
4. 그 밖에 지방자치단체의 장이 승인한 제적기준을 위반한 경우(별도로 제정한 제적기준이 있는 경우로 한정한다)
5. 훈련생이 자신의 카드를 다른 훈련생에게 맡기는 등의 방법으로 대리체크를 한 경우 대리체크를 한 훈련생과 대리체크를 부탁한 훈련생
 - ② 제1항제3호에 따라 제적된 자 중 출산, 상병(의료기관 진단서 첨부) 등으로 인하여 제적한 경우에는 규칙 제3조에 따른 훈련수강 횟수에는 포함하지 않는다.
 - ③ 훈련실시기관은 훈련생이 수강 등록할 때에 제1항 및 제2항과 관련된 사항에 대하여 반드시 안내하여야 한다.

제20조(훈련생 보호) 훈련실시기관은 훈련생을 재해로부터 보호하기 위한 안전대책을 수립·시행하여야 하며, 훈련생이 해당 훈련으로 인하여 재해를 입은 경우 법 제11조에 따른 재해위로금을 지급하기 위하여 재해위험도에 따른 보험에 가입하여야 한다.

제21조(훈련실시상황 등의 보고) ① 훈련실시기관의 장은 매월 훈련 실시상황을 별지 제15호 서식에 따라 다음달 3일까지 해당 시·군·구청장에게 보고하여야 한다.

- ② 시·도지사는 시·도의 지역실업자직업훈련실시상황 및 지역실업자직업훈련사업비 집행내역을 분기별로 종합하여 별지 제16호 서식과 별지 제17호 서식에 따라 매분기의 다음달 15일까지 노동부장관에게 보고하여야 한다.

③ 노동부장관은 제1항 또는 제2항에 따른 보고를 전자정부구현을 위한 행정업무 등의 전자화촉진에 관한 법령에서 정하는 바에 따라 전자문서 등으로 하게 할 수 있다.

제22조(훈련수료) 소정훈련일수의 100분의 80 이상을 출석한 훈련생은 수료생으로 보며, 훈련기관은 수료생에 대하여 별지 제25호 서식의 수료증을 교부하여야 한다.

제5장 훈련비 및 교통비 등

제23조(훈련비) ① 훈련비는 예산의 범위에서 별표 2에서 정한 바에 따라 훈련직종별 훈련비에 단위기간중의 훈련시간 및 평균훈련생수를 곱한 금액으로 시·군·구청장이 훈련실시기관에 지급한다.

② 훈련생이 중도탈락한 경우 중도탈락한 달의 훈련비는 중도탈락하기 전까지 훈련받은 시간을 계산하여 지급한다.

③ 훈련비는 별지 제18호 서식에 따라 훈련종료 후 또는 단위개월 훈련 실시 후 5일 이내에 신청하여야 하며, 시·군·구청장은 예산의 범위에서 청구서를 접수한 날로부터 10일 이내에 지급하여야 한다.

④ 현장실습에 대하여는 제1항에 따라 산정된 훈련비의 100분의 50 범위에서 지급하되, 훈련비를 지급하는 현장 실습시간은 집체훈련시간의 100분의 20을 초과할 수 없다.

⑤ 훈련실시기관은 실제 예상소요훈련비가 이 규정에 따라 지급받을 수 있는 훈련비를 초과하는 경우에는 그 초과되는 비용을 훈련생에게 부담시킬 수 있다. 다만, 훈련생에게 초과된 비용을 부담시킬 경우에는 시·군·구청장에게 신고하여 인정을 받아야 한다.

- ⑥ 훈련생이 훈련 중 취업한 후에도 훈련시간과 근로시간이 중복되지 않아 계속 훈련을 받을 경우 훈련비를 지급한다.
- ⑦ 훈련생이 소정훈련일수의 100분의 80 이상을 출석하고 취업(고용보험적용사업장에 취업한 경우로 한정한다. 이하 같다)으로 중도탈락하는 경우(이 경우 중도탈락률에는 산입하지 않는다)에는 취업한 날부터 훈련종료시까지 평균훈련생 산정시에 산입하고, 소정훈련일수의 100분의 60 이상 100분의 80 미만을 출석하고 취업한 경우에는 그 취업한 기간의(훈련종료시까지로 한정한다) 훈련생 1인당 0.5를 평균 훈련생 수에 더하여 산정하되, 조기취업자를 평균훈련생 수에 가산하여 산정한 훈련비가 조기취업자를 가산하기 전 훈련비보다 감소하는 경우 가산 전의 훈련비로 지급한다.
- ⑧ 훈련실시기관이 제17조제2항에 따라 학급을 통합 운영할 경우의 평균 훈련생 수는 통합된 과정의 훈련생 수에서 노동부 등으로부터 훈련비를 지원받는 훈련생 및 일반훈련생을 제외하여 산정하고 조정계수는 통합된 과정의 훈련생 수를 기준으로 산정하여 훈련비를 지급한다.

제24조(공공직업훈련기관에 대한 훈련비 지급의 예외) 시·군·구청장은 공공직업훈련기관에 위탁한 지역실업자직업훈련생이 공공직업훈련기관의 해당 연도 사업계획 훈련인원에 속할 경우에는 별도의 훈련비는 지급하지 아니한다.

제25조(교통비및식사비 등) ① 훈련생에게는 훈련기간 중 별표 2에서 정한 바에 따라 교통비 및 식사비 등(이하 교통비 등이라 한다)을 지급하여야 한다. 이 경우 단위기간이 1개월 미만인 경우에는 훈련받은 날의 비율에 따라 지급한다.

② 시·군·구청장은 월 소정출석일수의 100분의 80 이상 출석한 훈련생에 대하여 교통비(기숙사 이용자는 제외한다), 식사비를 훈련 개시일로부터 1개월 단위로 지급한다.

③ 훈련실시기관의 장은 훈련생의 출석률을 확인한 후 별지 제18호 서식에 따른 훈련비 및 교통비 등 청구서에 제18조제1항에 따른 출석부 사본을 첨부하여 1개월마다 단위개월 종료 후 5일 이내에 시·군·구청장에게 제출하여야 한다.

④ 시·군·구청장은 훈련비 및 교통비 등 청구서, 출석상황 등을 점검·확인한 후 예산의 범위에서 청구서를 접수한 날로부터 10일 이내에 훈련생의 계좌에 교통비 등을 입금시켜야 한다.

제26조(훈련비, 교통비 등 관리 및 서류비치) ① 시·군·구청장은 별지 제19호 서식에 따른 훈련비 및 교통비 등 관리대장을 작성, 비치하여야 한다.

② 훈련실시기관은 다음 각 호의 서류를 규정된 기한까지 비치·보존하여야 한다.

1. 훈련실시(변경)계획서 : 3년
2. 수료증 발급대장 : 3년
3. 회계장부: 3년
4. 출석부(직업훈련카드를 운영하는 훈련과정은 제외한다) : 3년
5. 취업현황표 등 취업관계 증빙서류 : 3년
6. 훈련일지 비치 등 훈련에 필요한 서류 : 3년

③ 제1항 또는 제2항에 따른 서류비치는 전자정부구현을 위한 행정업무 등의 전자화촉진에 관한 법령에서 정하는 바에 따라 전자문서 등으로 할 수 있다.

제6장 지도·감독 등 기타

- 제27조(훈련실시기관 지도·점검)** ① 지방자치단체의 장은 지역실업자직업훈련의 건실한 실시를 위하여 훈련기관 지도·점검 기본계획을 수립하고 시행하여야 하며(별지 제20호 서식을 사용할 수 있다) 이 경우 지방노동관서의 장에게 협조를 요청할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 지도·점검을 실시할 경우 연간 1회 이상은 시·도지사 주관하에 시·군·구간 교차점검 또는 시·도지사와의 합동점검을 실시하여야 한다.
- ③ 제1항에 따른 훈련실시상황을 점검할 때 둘 이상의 시·군·구에서 하나의 훈련실시기관에 훈련을 위탁한 경우에는 그 훈련실시기관의 소재지를 관할하는 시·군·구청장이 종합·점검하고 지적사항에 대하여는 규칙 제6조 별표 1에 따른 조치를 취한 후 그 결과를 훈련을 위탁한 다른 시·군·구청장에게 통지하여야 하며 다른 시·군·구청장은 별도의 점검을 하지 아니한다.
- ④ 제1항에 따라 시·군·구청장이 지방노동관서의 장에게 협조를 요청한 경우 지방노동관서의 장은 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 적극 협조하여야 한다.
- ⑤ 노동부장관, 시·도지사 및 시·군·구청장은 훈련과 관련하여 사회적 물의가 야기되는 등 확인이 필요하다고 인정되는 경우 수시점검을 실시할 수 있다.
- ⑥ 시·도지사는 제1항에 따른 점검의 결과를 취합하여 제21호 서식으로 노동부장관에게 매 분기 다음달 10일까지 보고하여야 한다.
- ⑦ 제1항부터 제3항, 제5항에 따른 훈련실시상황의 점검결과 위반,

부당한 사항을 적발한 때에는 규칙 제6조 별표 1의 기준에 따라 필요한 조치를 하여야 하고, 그 내용을 지체 없이 직업능력개발훈련정보망에 전산 입력하여야 한다.

⑧ 노동부장관은 제6항에 따른 보고를 전자정부구현을 위한 행정업무 등의 전자화촉진에 관한 법령에서 정하는 바에 따라 전자문서 등으로 하게 할 수 있다.

제28조(훈련실시기관 등에 관한 평가) 시·도지사 및 시·군·구청장은 법 제39조에 따라 관내 훈련실시기관의 훈련실적을 평가하고 이 중 훈련실적이 우수한 훈련기관을 선정하여 훈련비 예산의 100분의 10 범위(1개 훈련기관당 최고 500만원 이내)에서 포상을 실시할 수 있다.

제29조(취업알선 및 취업정보의 제공) ① 시·군·구청장과 훈련실시기관의 장은 훈련수료생이 지방노동관서, 시·군·구 취업정보센터에 구직등록하도록 지도하여야 한다.

② 시·군·구청장 및 훈련실시기관의 장은 훈련생에게 수시로 취업에 필요한 정보를 제공하고 취업알선 등 적절한 관리를 하여야 한다.

③ 훈련실시기관은 훈련생 별로 별지 제22호 서식의 취업현황표를 작성하고 훈련수료 후 3개월이 되는 날 및 훈련수료 후 6개월이 되는 날을 기준으로 별지 제23호 서식의 과정별 취업현황통계를 작성하여 기준일로부터 5일 이내에 관할 시·군·구청장에게 제출하여야 한다.

④ 시·도지사는 제3항에 따라 훈련실시기관이 제출한 취업 현황통계를 취합하여 별지 제24호 서식에 따라 매분기 취업현황통계를 작

성하여 분기 다음달 10일까지 노동부장관에게 보고하여야 한다.

⑤ 시·군·구청장 및 지방노동관서의 장은 훈련실시기관이 훈련생의 취업 여부를 고용안정정보망을 통해 확인하고자 하는 경우 협조할 수 있다.

⑥ 노동부장관은 제3항 또는 제4항의 규정에 따른 보고를 전자정부 구현을 위한 행정업무 등의 전자화촉진에 관한 법령에서 정하는 바에 따라 전자문서 등으로 하게 할 수 있다.

제30조(지방자치단체 담당공무원 전문성 제고) 노동부장관, 시·도지사 및 시·군·구청장은 지방자치단체 지역실업자직업훈련 담당공무원의 전문성을 높이기 위해 필요한 교육을 실시할 수 있다.

부 칙

① (시행일) 이 규정은 2008년 6월 4일부터 시행한다.

② (경과조치) 이 규정 시행당시 실시하고 있는 훈련과정 중 제23조와 제25조에 의해 산출된 훈련비 및 훈련수당이 종전규정에 의해 산출된 훈련비 및 훈련수당보다 감소하는 경우에는 종전의 규정에 의한다.

<별표 2>

1. 훈련직종별 훈련비

- 직업능력개발사업 지원금 지급 규정 별표1 직종별 훈련비용 기준 단가에 별표2의 조정계수를 곱한 금액

2-1. 식사비 및 기숙사비 : 훈련시간이 1일 5시간 이상이고, 월 평균 100시간 이상인 훈련과정을 수강할 경우 월 6만원(1일 3,000원) 한도내에서 훈련생에게 지급한다. 단 주5일 이상 연속하여 훈련을 실시하고 훈련 중 기숙사를 제공하여 2식 이상의 식사를 제공하는 경우에는 기숙사비(식대포함)를 1인당 1일 8,500원 한도(월 212,500원 한도)로 훈련기관에 지급한다.

2-2. 교통비 : 훈련시간이 1일 4시간 이상이고, 월 평균 80시간 이상인 훈련과정을 수강할 경우 월 5만원(기숙사 이용자 제외) 한도내에서 훈련생에게 지급한다.

〈부록 3〉

노동부고시 제2010-16호

「실업자 등 직업능력개발훈련 실시규정」을 다음과 같이 개정·고시
합니다.

2010년 1월 29일

노동부장관

실업자 등 직업능력개발훈련 실시규정

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 「근로자직업능력개발법」 제10조부터 제13조까지, 제16조, 제25조, 제40조, 제41조, 같은 법 시행령 제5조부터 제8조까지, 제12조부터 제14조까지, 같은 법 시행규칙 제3조, 제5조, 제22조, 제23조 및 「고용보험법」 제29조, 같은 법 시행령 제47조, 같은 법 시행규칙 제65조부터 제68조까지의 규정에 따른 실업자 등의 직업능력개발훈련의 실시에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “실업자 등 직업능력개발훈련”(이하 “직업훈련”이라 한다)이란 「근로자직업능력개발법」 시행령(이하 “영”이라 한다) 제6조부터 제8조까지, 「고용보험법」 제29조에 따른 신규실업자등훈련·전

직실업자훈련·여성가장실업자훈련, 자활지원을 위한 능력개발 훈련, 영세자영업자훈련 등을 총칭한다.

2. “영세자영업자훈련”이란 영 제6조제3호에 따라 노동부장관이 고시한 사람(세무서에서 발급하는 부가가치세 과세표준 증명원, 부가가치세 면세사업자 수입금액 증명원, 신용회복위원회에서 발급한 신용회복지원확정 승인통보서 등으로 확인)를 대상으로 실시하는 직업능력개발훈련을 말한다.
3. “출석률”이란 실제 출석일수를 소정훈련일수로 나누어 백분율로 표시하여 소수점 둘째자리에서 반올림한 값을 말한다.
4. “취업률”이란 훈련수료 후 6개월 이내에 취업한 취업자수(조기취업자포함)를 훈련수료생수(조기취업자 포함)로 나누어 백분율로 표시하여 소수점 둘째자리에서 반올림한 값을 말한다. 다만, 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람(1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 사람)을 포함)은 취업률 산정시 제외한다.
5. “조기취업”이란 소정훈련일수의 100분의 80 미만을 출석한 훈련생이 해당 훈련과정이 종료되기 전에 취업함을 말한다.
6. “중도탈락”이란 훈련과정 종료일 이전에 훈련을 받지 않은 것을 말한다. 다만, 훈련개시 후 1주일 이내 훈련과정을 그만둔 경우와 소정훈련일수의 100분의 80 이상을 출석한 경우에는 중도탈락으로 보지 않는다.
7. “평균훈련생수”란 단위기간의 훈련생 재적연인원을 훈련실시일수로 나누어 소수점 둘째자리에서 반올림한 인원을 말한다.
8. “자격취득률”이란 훈련수료 후 6개월 이내에 취득한 관련 자격증 취득자(중도탈락자 포함)를 훈련수료생수(중도탈락자 중 자격취

득자 포함)로 나누어 백분율로 표시하여 소수점 둘째자리에서 반올림한 값을 말한다.

9. “단위기간”이란 역월에 따른 1개월을 말한다.
 10. “맞춤훈련”이란 사업주나 사업주단체가 기업의 실제 훈련수요에 근거하여 훈련생을 직접 모집하고, 훈련생과 채용약정을 체결한 후 확정된 훈련생 명단을 첨부하여 훈련기관과 훈련직종·수준·방법 및 훈련수료 후 취업 등에 관한 사항에 대하여 훈련약정을 체결하여 훈련을 실시하고, 약정기업이 수료생을 우선 채용하는 훈련을 말한다.
 11. “직업훈련카드”란 훈련생의 출석관리 등을 위하여 지방노동관서의 장이 훈련생에게 발급한 카드를 말한다.
 12. “현장훈련”이란 근로자의 현장적응능력향상을 위하여 훈련실시자와 사업주간의 계약에 따라 생산시설을 이용하여 실시하는 훈련을 말한다.
 13. “해외취업훈련”이란 실업자의 해외취업을 목적으로 실시하는 직업훈련을 말한다.
- 제3조(재원)** ① 고용보험 피보험자 등에게 실시하는 훈련에 드는 비용은 「고용보험법」 제4장에 따른 직업능력개발사업을 적용받는 사업주가 납입하는 직업능력개발사업 보험료에 의하여 조성된 기금으로 충당한다.
- ② 고용보험피보험자가 아니었던 실업자에게 실시하는 훈련에 드는 비용은 일반회계에서 부담한다.

제2장 훈련생 및 훈련기관 등

제1절 훈련생

제4조(훈련대상자 선발 등) ① 훈련 대상자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 「직업안정법」 제9조에 따른 구직등록(해외취업훈련대상자는 해외취업사이트<www.worldjob.or.kr>에 구직등록)을 하고 직업능력개발훈련을 희망하는 사람으로 한다.

1. 영 제7조제1항제1호에 따른 신규실업자등훈련은「고용보험법」미 적용 실업자로서 영 제7조제1항제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
2. 영 제7조제1항제2호에 따른 전직실업자훈련은「고용보험법」에 따른 피보험자였던 실업자나 「고용보험법시행령」 제13조제2항과 같은 법 시행규칙 제16조에 따른 고용보험피보험자격을 취득한 일용근로자
3. 영 제7조제1항제3호에 따른 여성가장실업자훈련은 「고용보험법」에 따른 피보험자였거나 피보험자가 아니었던 실업자 중 영 제7조제1항제3호 각 목의 어느 하나에 해당하는 여성가장실업자(여성가장실업자는 여성가장임을 증명할 수 있도록 별표2의 서류를 제출하여야 하며, 제출 서류의 적용시점은 훈련개시시점을 기준으로 한다.)
4. 지방노동관서의 장이 자활대상자 등 저소득층이나 청년실업자를 대상으로 별도의 취업지원사업을 수행하면서 훈련의 필요성이 있다고 판단하여 선정한 사람

- ② 훈련대상자를 선발함에 있어 제1항 각 호의 대상자를 별도로 선정하여 운영함을 원칙으로 한다. 다만 제1항제4호에 해당하는 사람을 우선하여 선정할 수 있다.
- ③ 지방노동관서의 장은 해당연도 예산의 범위에서 전직실업자훈련(고용보험기금), 신규실업자훈련(일반회계) 및 여성가장실업자훈련(고용보험기금, 일반회계), 영세자영업자훈련(일반회계)의 대상자를 선발하여 훈련을 실시하여야 한다.
- ④ 직업능력개발훈련 대상자는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 사람 중에서 선발한다.
1. 「근로자직업능력개발법」(이하 “법”이라 한다) 제16조제4항이나 법 제25조제3항에 따른 수강제한 처분을 받은 사실이 있는 경우에는 그 처분 종료 후 6개월이 지날 것
 2. 훈련 중 수강을 포기한 사실이 있는 경우에는 포기한 날부터 3개월이 지날 것
 3. 구직등록을 한 후 취업(180일 이상 취업한 경우에 한한다)시까지 영 제7조제1항 각 목의 어느 하나에 해당하는 훈련과 제11조에 따른 우선선정직종훈련을 3회 이상 수강한 사실(법 제16조제4항이나 법 제25조제3항에 따른 수강제한처분을 받은 경우와 훈련 중 수강을 포기한 경우에는 수강을 한 것으로 본다)이 없을 것. 다만, 영 제7조제1항제2호에 따른 전직실업자훈련의 수강횟수 제한에 관하여는 「고용보험법 시행규칙」 제66조제2항제3호를 준용한다.
 4. 정부로부터 훈련비 등의 지원을 받는 훈련과정의 수강 중에 있는 사람이 아닐 것

- ⑤ 제4항에도 불구하고 제4조제1항제4호에 해당하는 사람에 대해서는 이를 적용하지 아니한다.

제5조(직업훈련상담) ① 지방노동관서의 장은 직업능력개발훈련을 희망하는 사람이 훈련상담을 받고자 하는 때에는 훈련정보, 훈련과정 등에 대한 정보 등 상담서비스를 제공하여야 한다.

② 제1항에 따른 훈련상담은 거주지 관할 지방노동관서에서 받는 것을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 거주지 관할 지방노동관서 외의 지방노동관서에서 직업훈련상담을 받을 수 있다.

1. 훈련을 희망하는 훈련기관의 소재지 관할 지방노동관서
2. 거주지 관할 지방노동관서 보다 교통이 편리하다고 인정되는 인근 지방노동관서

③ 지방노동관서의 장은 제2항에 따른 훈련상담을 실시하는 경우 별지 제1호 서식의 개인별 직업훈련상담카드를 작성하여야 하며, 직업선호도검사, 적성검사 등 훈련희망자에게 적합한 훈련의 제공에 필요한 조치를 할 수 있다.

④ 지방노동관서의 장은 고용지원센터에 직업훈련상담을 위한 전담상담원을 지정하여 운영하여야 한다.

제2절 훈련기관 등

제6조(직업능력개발 훈련기관 등) ① 영 제13조에 따라 지방노동관서의 장으로부터 훈련을 위탁받을 수 있는 훈련기관은 영 제12조제1

호에 따른 기관과 시설로 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.

1. 위탁받고자 하는 훈련과정과 같거나 유사한 분야에서의 훈련기관 대표자의 교육훈련 경력이 3년 이상일 것. 다만, 사업주나 사업주 단체가 설치·운영하는 훈련기관으로 주무부장관의 추천을 받은 기관과 영 제12조제1호가목 및 나목에 해당하는 직업능력개발훈련시설과 직업능력개발훈련법인은 교육훈련경력요건을 적용하지 아니한다.
 2. 다른 법률에 따른 직업능력개발 관련 시설의 설치·운영에 필요한 신고나 등록 등을 하여야 하는 경우에는 동 신고나 등록 등을 할 것
 3. 그 밖에 제10조에 따른 「훈련기관및훈련과정심사위원회」의 심의를 거쳐 지방노동관서의 장이 정한 요건을 갖출 것
- ② 노동부장관은 제1항에 따라 훈련기관을 선정하고자 하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관과 시설을 우대할 수 있다.
1. 법 제27조부터 제28조까지의 규정에 따른 직업능력개발훈련시설
 2. 법 제32조에 따른 직업능력개발훈련법인
 3. 기업체 인력수요조사 등을 통하여 훈련프로그램을 자체 개발하고 국가기술자격법에 따른 직업상담사 등 전문 직업훈련상담원을 고용한 훈련기관

제7조(훈련과정) ① 영 제7조제3항에 따른 실업자 등 직업능력개발훈련의 훈련과정은 훈련생의 취업과 창업을 위한 직무수행능력의 습득·향상을 위한 직업능력개발훈련과정으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하여야 한다.

1. 세미나, 심포지엄 등 정보교류활동이나 시사 및 일반상식 등 교양과정

2. 고등교육법 등에 따른 전문대학 이상의 교육기관에서 학위를 부여할 목적으로 개설되어 있는 정규 교육과정
 3. 변호사, 변리사, 공인중개사, 공인노무사 등 면허자격 관련 시험과정과 공무원 시험과정
 4. 훈련수료 후 창업이나 취업시 의료법 등 관련법 위반의 우려가 있는 과정
 5. 외국어과정
 6. 그 밖에 직업능력개발훈련과정으로 부적합하다고 지방노동관서의 장이 인정하는 과정
- ② 제1항에 따른 훈련과정은 주간과정을 원칙으로 하되 지역 및 훈련과정의 특성 등을 고려하여 지방노동관서의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 야간과정도 운영할 수 있다.
- ③ 해외취업훈련과정은 해외취업을 전제로 한 훈련임을 감안하여 직무관련 어학시간을 총 훈련시간의 100분의 40 범위에서 자율 편성할 수 있다.

제8조(훈련기간 및 훈련시간) ① 직업능력개발훈련의 훈련기간은 1개월 이상 1년 이하로 하되 훈련시간은 60시간 이상으로 한다. 다만, 직업능력개발훈련을 실시하는 지방노동관서의 장은 훈련생의 기능 습득 정도·훈련직종 등의 특성을 고려하여 효율적인 인력양성을 위해 필요하다고 인정되는 경우에는 1개월 미만의 훈련기간을 정할 수 있다.

② 강의시간 운영은 주·야간과정 모두 50분 강의, 10분 휴식을 원칙으로 한다.

③ 사회복지시설 등에 봉사활동을 겸한 현장훈련과 제20조제2항에

따른 사전설명회를 실시하는 경우에는 해당시간을 훈련시간에 포함한다.

④ 훈련개시 후 1주일간은 해당훈련과정에 중간편입하거나 다른 훈련과정으로 변경할 수 있다.

제9조(학급편성 등) ① 영 제7조제6항에 따른 직업능력개발훈련의 학급당 정원은 50명 이내이어야 한다.

② 직업능력개발 훈련기관은 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 지방노동관서의 장의 승인을 받아 실업자직업훈련과정을 지방자치단체에서 실시하는 고용촉진훈련 등 기타훈련(해외취업훈련을 제외한다) 및 일반수강생을 대상으로 한 훈련과정과 혼합편성 할 수 있다.

1. 혼합편성 하고자 하는 훈련과정이 실업자 등 직업능력개발 훈련과정과 같은 직종, 같은 수준 일 것

2. 혼합편성 하고자 하는 훈련과정이 실업자 등 직업능력개발 훈련과정의 훈련개시일과 훈련시간이 같을 것

③ 제1항에도 불구하고 직업능력개발 훈련기관은 훈련의 효과적 운영과 훈련비용의 절감 등을 위하여 필요한 경우에는 지방노동관서의 장의 승인을 받아 총 훈련시간의 100분의 20 범위에서 훈련과정을 학급간에 통합하여 운영할 수 있다.

④ 제1항에도 불구하고 여성가장실업자, 영세자영업자가 해당 훈련 외에 다른 훈련(해외취업훈련을 제외한다)을 받고자 하는 경우와 제4조제1항제4호에 해당하는 사람의 경우 지방노동관서의 장은 훈련시설과 장비 등을 고려하여 다른 훈련 정원의 100분의 20 범위에서 추가승인 할 수 있다. 이 경우 다른 훈련을 수강한 여성가장실업자,

영세자영업자는 해당 훈련을 수강하는 것으로 본다.

⑤ 제4조제1항제4호에 해당하는 사람의 특성에 부합하는 독자과정을 운영할 경우 훈련과정상 기업체 견학, 자기소개서 작성요령, 공통교과(기초교과) 등을 총 훈련시간의 100분의 20 내외에서 운영할 수 있다.

제3장 「훈련기관및훈련과정심사위원회」 훈련실시절차 등

제1절 「훈련기관및훈련과정심사위원회」

제10조(심사위원회의 구성 등) ① 영 제14조와 「고용보험법 시행규칙」 제67조에 따라 종합고용지원센터의 소장은 실업자 등 직업능력개발 훈련에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 훈련기관및훈련과정심사위원회(이하 “심사위원회”라 한다)를 구성하여야 한다.

1. 제16조에 따른 훈련실시기본계획
2. 훈련기관과 과정선정 기준에 관한 사항
3. 훈련기관의 선정과 훈련과정 승인에 관한 사항
4. 그 밖에 훈련의 내실화를 위한 사항 등 종합고용지원센터의 소장이 필요하다고 인정하여 회의에 부치는 사항

② 심사위원회는 위원장을 포함하여 15명 이내로 위원을 구성하고, 위원장은 종합고용지원센터의 소장이나 심사위원회의 위원 중 호선에 의하여 정하는 위원으로 한다.

③ 종합고용지원센터의 소장은 다음 각 호의 사람으로 심사위원회를 구성하여야 한다.

1. 종합고용지원센터의 직업능력개발업무 담당과장
 2. 학계, 노동계, 전문연구기관, 직업훈련기관 등의 직업훈련전문가로 직업능력개발훈련 관련 종사경력이 3년 이상인 사람 3인 이상. 다만 해당과정의 이해당사자는 제외한다.
 3. 기업체 등에서 인력개발업무에 관한 실무 경력이 3년 이상인 사람 3인 이상
 4. 그 밖에 종합고용지원센터의 소장이 훈련의 적정한 운영을 위하여 필요하다고 인정한 사람
 - ④ 종합고용지원센터의 소장은 심사위원회운영에 관한 제반사항의 준비 등을 위하여 종합고용지원센터의 직업능력개발업무 담당자를 간사로 임명하여야 한다.
 - ⑤ 종합고용지원센터의 소장은 필요한 경우 실시예정인 훈련과정에 관한 전문지식이 있는 사람을 위원회에 참여시켜 의견을 들을 수 있다.
- 제11조(임기)** ① 제10조제3항제2호부터 제4호까지의 규정에 따라 위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다.
- ② 종합고용지원센터의 소장은 제10조제3항제2호부터 제4호까지의 규정에 따른 위원을 매년 100분의 20 이상 교체하여야 한다.
- 제12조(심사위원회의 개최)** 심사위원회는 매년 1회 이상 개최하되 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에는 수시로 개최할 수 있다.
- 제13조(위원의 수당)** 종합고용지원센터의 소장은 제10조제3항에 따른 위원(제1호에 따른 위원은 제외한다)과 제10조제5항에 따른 전문가에게 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.
- 제14조(운영세칙)** 제10조부터 제13조까지의 규정에 따라 정해진 사항

외에 심사위원회의 운영에 관한 사항은 심사위원회의 심의를 거쳐 위원장이 정한다.

제2절 훈련실시 절차

제15조(훈련사업계획의 수립) ① 본부는 다음연도의 예산(안) 등을 감안하여 배정기준과 실업자훈련사업 계획 작성 지침을 마련하여 지방노동청에 매년 10월말까지 시달하여야 한다.

② 지방노동청장은 지역별 인력·훈련수요 조사 결과와 지방자치단체, 유관기관, 전문가 등의 의견을 수렴하여 다음연도 훈련목표, 소요예산, 직종별 훈련과정 승인 기준 등 청별 훈련사업계획을 수립하여 매년 11월 20일까지 본부에 제출하여야 한다.

③ 본부는 청별 훈련사업계획을 심사한 후 매년 12월 10일까지 훈련인원과 예산을 배정하여야 한다.

④ 지방노동청장은 본부에서 배정한 예산과 청별 훈련사업계획에 따라 매년 12월 15일까지 지방노동관서에 훈련인원 및 예산을 재배정한다.

⑤ 본부는 청별 훈련실적에 대한 평가를 실시하여 다음연도 예산배정에 반영한다.

⑥ 한국산업인력공단 이사장(이하 “이사장”이라 한다)은 다음연도의 해외취업훈련목표와 인원, 소요예산, 훈련기관 선정과 훈련과정 심사기준 등을 포함한 해외취업훈련계획을 수립하여 매년 10월 30일까지 노동부장관에게 제출하고 승인을 받아야 한다.

제16조(훈련실시기본계획의 수립) ① 지방노동관서의 장은 매년 12월

20일까지 다음연도 훈련목표, 훈련규모, 훈련과정승인 기준 등 훈련 실시에 관한 기본계획(이하 “훈련실시기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

- ② 지방노동관서의 장은 전년도 훈련성과와 지역 내 인력수요, 훈련 실시여건 등을 고려하여 취업률, 중도탈락률, 자격증취득률 등 훈련 성과에 관한 목표(이하 “훈련목표”라 한다)를 정하여야 한다. 다만, 이 경우 노동부장관이 정한 훈련목표의 100분의 90 이상이어야 한다.
- ③ 제1항에 따른 훈련실시기본계획은 제10조에 따른 심사위원회의 심의를 거쳐야 한다.

제17조(위탁훈련신청) ① 영 제13조와 제6조에 따라 직업능력개발훈련기관이 훈련을 위탁받고자 하는 경우에는 매년 11월 30일까지 별지 제2호 서식의 실업자 등 직업능력개발훈련신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 훈련이 실시되는 기관 및 시설 소재지 관할 지방노동관서(이하 “관할 지방노동관서”라 한다)의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 해외취업훈련을 위탁받고자 하는 훈련기관의 장은 매년 11월 15일까지 이사장에게 제출한다.

1. 훈련실시계획서
2. 훈련교재나 훈련내용 요약서
3. 훈련시설 등기부 등본이나 임대차계약서 사본(법 제27조부터 제28조까지의 규정에 따른 직업능력개발훈련시설과 법 제32조에 따른 직업능력개발훈련법인은 제외한다)
4. 다른 법률에 따른 직업능력개발 관련 시설의 설치·운영에 필요한 신고나 등록 등을 하여야 하는 경우에는 동 신고나 등록 등에 관한 증빙 서류 사본

② 제1항에 따른 실업자 등 직업능력개발훈련신청 등은 「전자정부법」에 따라 전자문서 등으로 할 수 있다.

제18조(훈련과정의 승인 등) ① 지방노동관서의 장은 제17조에 따라 실업자 등 직업능력개발훈련 신청서를 접수한 경우에는 심사위원회의 심의를 거쳐 위탁대상 훈련과정 승인 여부에 대해 매년 12월 20일까지 별지 제3호 서식에 의하여 신청훈련기관에 통보하여야 한다. 다만, 고용지원센터의 소장이 훈련상담 등을 받은 실업자를 대상으로 특화된 직업훈련과정이 필요하다고 인정하는 경우 지방노동관서의 장은 심사위원회의 심의를 거치지 않고 훈련과정을 승인한 후 심사위원회에 보고하여야 한다.

② 지방노동관서의 장은 제1항에 따른 훈련과정을 승인하는 경우 다음 각 호의 사항을 지정하여 통보하여야 한다.

1. 훈련기관명과 소재지
2. 대표자
3. 지방노동관서의 장이 부여한 취업률, 순중도탈락률, 자격취득률 등 훈련목표
4. 훈련과정명과 훈련과정의 등급, 훈련시간과 기간, 학급수와 학급당 정원, 제적기준(별도 제정한 경우에 한한다) 등
5. 훈련소요비용(이중 훈련생이 부담할 금액을 따로 명기하여야 한다)
6. 그 밖에 훈련교사, 기숙사와 식사제공 등 훈련실시에 필요하다고 지방노동관서의 장이 인정하는 사항

③ 지방노동관서의 장은 직업능력개발 훈련기관이 제2항제3호에 따른 훈련목표의 달성 여부에 따라 추후 훈련과정 승인 등을 함에 있어 차등 대우할 수 있다.

- ④ 직업능력개발훈련 실시기관은 제1항에 따른 훈련계획승인 통보를 받은 경우 승인내용을 직업능력개발훈련정보망에 즉시 입력하여야 한다.
- ⑤ 제4조제1항제4호에 해당하는 사람을 대상으로 하는 훈련, 영세자영업자훈련은 공공훈련기관(영 제2조제1호부터 제4호까지), 우수훈련기관(전년도 직업능력개발 훈련기관평가에서 평가등급 A인 기관) 및 독자과정 편성·운영 경험이 있는 훈련기관이 독자과정을 신청하는 경우 지방노동관서의 장은 훈련과정의 적정성 여부를 판단하여 심사위원회의 심의없이 승인할 수 있다. 다만, 전직·신규실업자훈련, 고용촉진훈련 등 노동부 지원과정으로 훈련 위탁계약을 체결한 경우 훈련과정을 승인한 것으로 간주하고 별도의 승인절차를 생략할 수 있다.
- ⑥ 이사장은 노동부장관으로부터 승인받은 해외취업훈련계획에 따라 해외취업훈련기관을 선정하고 훈련과정을 심사·승인한 후 그 결과를 매년 11월 30일까지 노동부장관에게 보고하고 관할 지방노동관서의 장과 해당 훈련기관장에게 통보(지방노동관서의 장에게 통보시 해외취업훈련 신청과 관련된 서류사본 포함)하여야 한다. 이 경우 이사장이 승인한 훈련과정에 대해서는 제1항에 따른 훈련과정의 승인을 받은 것으로 본다.
- ⑦ 훈련시설·장비에 관하여는 「직업능력개발훈련시설의 인력, 시설·장비 요건 등에 관한 규정」 중 제4조부터 제6조까지의 규정을 준용한다

제19조(훈련과정 추가 승인) 제17조와 제18조에도 불구하고 지방노동관서의 장이 훈련과정의 추가승인이 필요하다고 판단하는 경우 제

17조와 제18조를 준용하여 훈련과정을 승인할 수 있다.

제20조(훈련생의 모집) ① 제18조와 제19조에 따라 훈련과정승인을 받은 직업능력개발 훈련기관은 제4조에 따른 훈련생을 모집할 수 있으며, 훈련생 모집시 다음 각 호의 사항을 안내하여야 한다.

1. 적정 훈련과정의 선택과 훈련효과를 높이기 위해서 훈련대상자에 대하여 학력수준과 학과 등 학력사항, 해당분야의 실무경력, 적성 등 선행학습 등에 관한 사항
2. 훈련과정 수수료 후 취업 등 진로에 관한 사항
3. 훈련생 부담비용에 관한 사항
4. 제27조에 따른 교통비 등에 관한 사항 및 제29조와 제30조에 따른 훈련생의 관리

② 훈련기관은 훈련 개시일에 훈련생을 대상으로 제1항 각 호의 사항을 포함하여 훈련실시에 대하여 사전설명회를 개최하여야 한다.

제21조(위탁계약의 체결) ① 제18조와 제19조에 따라 훈련과정의 승인을 받은 훈련기관이 위탁계약을 체결하고자 하는 경우에는 훈련개시 3일 전까지 별지 제4호 서식의 훈련대상자 명단과 별지 제5호 서식의 출석부와 훈련일자별 세부시간표를 첨부하여 별지 제6호 서식의 위탁계약 신청서를 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

② 제1항에 따른 위탁계약신청서를 접수한 지방노동관서의 장은 훈련개시 전일까지 훈련기관이 제출한 출석부에 일련번호를 부여하고 관인을 날인한 후 이를 훈련기관에 송부하여야 한다.

③ 지방노동관서의 장은 훈련개시 전일까지 훈련기관의 대표자와 별지 제7호 서식의 위탁계약서에 별지 제7호의2 서식의 실업자 등

직업훈련생 명단과 별지 제7호의3 서식의 실업자 등 직업훈련 서약서를 첨부하여야 한다.

- ④ 제3항에 따른 위탁계약을 체결한 훈련기관은 훈련개시 후 8일째 되는 날(공휴일인 경우 그 다음 날)을 기준으로 훈련 수강의사를 표시하고 1일 이상 훈련에 참가한 훈련생(이하 “확정훈련생”이라 한다)을 기준일부터 2일 이내에 지방노동관서의 장에게 보고하여야 하며, 확정훈련생을 제3항에 따른 위탁계약서상의 위탁훈련생으로 보며, 확정된 위탁훈련생에 대해서는 훈련개시일부터 훈련을 실시한 것으로, 과정을 그만둔 훈련생은 훈련을 실시하지 않은 것으로 본다.
- ⑤ 제1항과 제2항에도 불구하고 직업훈련카드를 사용하는 훈련기관은 출석부를 제출하지 아니한다.

제22조(자활직업훈련 훈련생 선발 및 위탁계약 체결) ① 고용지원센터는 자활수급자의 상담과 훈련과정 승인 결과를 활용하여 훈련 참여를 유도하고, 훈련과정의 승인을 받은 훈련기관이 위탁계약을 체결하고자 하는 경우에는 훈련개시 3일 전까지 훈련대상자 명단(별지 제7호의2 서식)과 서약서(별지 제7호의3 서식)를 첨부하여 위탁계약서(별지 제7호 서식)를 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

② 제1항에 따라 위탁계약을 체결하고자 하는 훈련기관은 훈련생이 국민기초생활보장법상 수급자임을 확인하는 확인서를 첨부하여 훈련개시 3일 전까지 명단을 지방관서에 제출하여야 한다.

③ 실업자 직업훈련 등 노동부 지원과정으로 훈련위탁계약을 체결한 경우 훈련과정을 승인한 것으로 간주하고 별도의 승인절차를 생략한다.

제23조(변경신청) 직업능력개발 훈련기관이 제18조와 제19조에 따라

지방노동관서의 장으로부터 승인받은 내용을 부득이 변경하고자 하는 경우에는 별지 제2호 서식에 변경사유를 기재하여 변경 예정일 7일 전까지 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여 승인을 받아야 하며, 해외취업훈련의 경우에는 이사장의 승인을 받아야 한다. 다만 훈련교사 변경, 기숙사와 식사제공 여부, 기타 경미하다고 판단되는 사항에 대해서는 변경사유를 기재하여 변경 예정일 전까지 관할 지방노동관서의 장에게 변경신고 후 시행할 수 있으며, 해외취업훈련 변경신청을 받은 이사장은 동 승인결과 등을 즉시 관할 지방노동관서에 통보하여야 한다.

제4장 훈련비 및 교통비지급 등

제1절 훈련비의 지급

제24조(훈련비의 지급) ① 영 제13조제2항에 따라 지방노동관서의 장은 직업능력개발 훈련기관이 직업훈련을 실시한 경우에는 「사업주에 대한 직업능력개발 지원규정」 별표 2 직종별 훈련비용 기준단가에 별표 3의 조정계수를 곱한 다음 단위기간 중의 훈련시간과 평균 훈련생수를 곱한 금액(이하 “훈련비”라 한다)을 훈련비로 지급하여야 한다. 다만, 노동부장관이 지역 및 산업수요를 반영하여 지역실정에 맞는 훈련을 실시하기 위하여 직업훈련공모제를 통하여 실시하는 직업훈련의 경우에는 그러하지 아니하다.

② 직업능력개발 훈련기관이 제9조제2항과 제4항에 따라 학급을 통합 운영할 경우 평균훈련생 수는 통합된 과정의 훈련생 수에서 지방

자치단체나 다른 부처 등에서 훈련비를 지원받는 훈련생과 일반훈련생을 제외하여 산정하고 조정계수는 통합된 과정의 훈련생 수를 기준으로 산정하여 훈련비를 지급한다.

③ 훈련생이 훈련 중 취업한 후에도 훈련시간과 근로시간이 중복되지 않아 계속 훈련을 받을 경우 훈련비를 지급한다.

④ 직업능력개발 훈련기관은 실제 예상소요훈련비가 동 규정에 의하여 지급받을 수 있는 훈련비(훈련성과급을 제외한다)를 초과하는 경우에는 지방노동관서의 장의 인정을 받아 그 초과되는 비용을 훈련생에게 부담시킬 수 있다. 다만 제4조제1항제4호의 훈련생에 대한 자부담 비용은 노동부장관이 지원한다.

⑤ 훈련생이 소정훈련일수의 100분의 80 이상을 출석하고 취업(고용보험적용사업장에 취업한 경우에 한한다. 이하 같다)으로 중도탈락하는 경우(이 경우 중도탈락률에는 산입하지 않는다)에는 취업한 날로부터 훈련종료시까지 평균훈련생 산정시에 산입하고, 소정훈련일수의 100분의 60 이상 100분의 80 미만을 출석하고 취업한 경우에는 그 취업한 기간동안(훈련종료 시까지에 한한다) 훈련생 1인당 0.5를 평균훈련생수에 더하여 산정하되, 조기취업자를 평균훈련생수에 가산하여 산정한 훈련비가 조기취업자를 가산하기 전 훈련비보다 감소하는 경우 가산전 훈련비로 지급한다.

제25조(훈련성과와 훈련비) ① 영 제13조제2항와 「고용보험법 시행규칙」 제68조에 따라 지방노동관서의 장은 직업능력개발 훈련기관이 다음 각 호의 요건을 모두 갖추고서 별지 제8호 서식의 훈련비추가 지급신청서에 수료자 명단과 취업자 명단을 첨부하여 제출하는 경우에는 제24조와 제26조에 따라 해당 훈련과정에 지급한 금액의

100분의 10을 추가로 지급한다. 단, 제4조제1항제4호에 따른 훈련생은 수료자 명단 및 취업자 명단에서 제외할 수 있다

1. 제18조제2항에 따른 훈련목표를 달성하였을 것(이 경우 자격취득 직종이 아닌 훈련과정의 경우에는 훈련목표 중 자격취득률을 고려하지 않을 수 있다)
 2. 제21조에 따른 확정훈련생의 100분의 80 이상이 수료하였을 것
 3. 수료생 중 훈련종료 후 6개월 이내에 취업한 훈련생이 100분의 60 이상 일 것. 다만, 해외취업훈련과정의 경우 해외취업이 100분의 40 이상일 것
 4. 수료생 중 제3호에 따른 취업자가 취업 후 고용보험피보험자격을 취득한 후 3개월 이상 해당 사업장에 계속하여 근로하였을 것. 다만, 해외취업훈련과정의 경우에는 고용계약서 사본, 재직증명서, 취업비자 등을 통해 해외취업 사실을 증명할 수 있을 것.
- ② 제4조제1항제4호의 훈련생을 독자과정으로 편성하여 운영하는 훈련기관이 훈련종료 후 6개월 이내에 훈련수료생의 100분의 40 이상이 취업하고, 고용보험 피보험자격을 3개월 이상 취득한 취업자 수가 5명 이상인 경우에는 해당 훈련과정에 지급한 훈련비용의 100분의 10에 해당하는 금액을 추가 지원할 수 있다.
- ③ 제2항에 따라 추가 지원을 받고자 하는 훈련기관은 별지 제8호 서식의 훈련비추가지급신청서를 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

제26조(현장실습 등에 관한 훈련비 지급) 지방노동관서의 장은 직업능력개발훈련기관이 실시한 현장실습 등에 관하여는 다음 각 호에 따라 훈련비를 지급하여야 한다.

1. 현장실습에 대하여는 제24조에 따라 산정된 훈련비의 100분의 50을 지급하되, 훈련비를 지급하는 현장실습시간은 집체훈련 시간의 100분의 20을 초과할 수 없다. 다만, 제4조제1항제4호에 따른 훈련생을 대상으로 하는 독자반의 경우 총 훈련시간의 100분의 40을 초과하지 않는 범위에서 현장훈련을 실시할 수 있다.
2. 사회복지시설 등에 봉사활동을 겸한 현장실습을 실시하면서 제1호에 따른 훈련비 외에 추가로 든 훈련재료비

제2절 교통비 등

제27조(식비와 기숙사비, 교통비 등) ① 지방노동관서의 장은 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 훈련생에게는 단위기간마다 식비(기숙사를 이용하는 훈련생은 제외한다)를 지급하되, 단위기간이 1개월 미만인 경우에는 일할 계산하여 지급한다. 다만, 훈련생의 동의 하에 훈련실시자가 단체급식을 실시하는 경우에는 개인별 식사제공 여부와 관계없이 평균훈련생수를 기준으로 훈련실시자에게 직접 지급할 수 있다.

1. 훈련시간이 1일 5시간 이상이고, 월평균 100시간 이상인 훈련과정을 수강할 것
 2. 단위기간의 출석일수가 소정훈련일수의 100분의 80 이상일 것
- ② 제1항에 따라 신규실업자등훈련, 전직실업자훈련, 여성가장실업자훈련, 영세자영업자훈련의 대상자에게 지급하는 식비는 월 66,000원(1일 3,300원)으로 한다.
- ③ 주5일 이상 연속하여 훈련을 실시하고 훈련 중 기숙사를 제공하

여 2식 이상의 식사를 제공하는 경우에는 기숙사비(식대포함)를 1인 당 1일 8,500원 한도(월 212,500원 한도)로 훈련기관에 지급한다.

④ 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 훈련생에게는 단위기간마다 교통비 5만원(기숙사 이용자는 제외한다)을 지급한다. 다만, 단위기간이 1개월 미만인 경우에는 일할 계산하여 지급한다.

1. 훈련시간이 1일 4시간 이상이고, 월평균 80시간 이상인 훈련과정을 수강할 것
2. 단위기간의 출석일수가 소정훈련일수의 100분의 80 이상 일 것

제27조의2(여성가장실업자훈련수당의 지급) ① 영 제7조제5항과 「고용보험법 시행규칙」 제68조에 따라 지방노동관서의 장은 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 여성가장실업자훈련생에게 훈련수당을 지급하여야 한다.

1. 실업급여 수급자격이 없을 것
2. 훈련시간이 1일 4시간 이상이고, 월평균 80시간 이상인 훈련과정을 수강할 것
3. 단위기간의 출석일수가 소정훈련일수의 100분의 80 이상 일 것

② 여성가장실업자훈련수당은 여성가장실업자훈련을 수강하는 사람으로서 훈련개시일을 기준으로 최근 과세된 재산세 과세액이 50,000원 이하인 사람에게 단위기간마다 부양가족 1명당 가족수당 50,000원(최대 3명 한도)과 가계보조금 150,000원(본인외의 세대원이 모두 부양가족인 사람에 한정한다)을 지급한다. 다만, 단위기간이 1월 미만이 경우에는 일할 계산하여 지급한다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 훈련생에게는 훈련수당을 감액하거나 지급하지 아니한다.

1. 2회차 훈련 수강자: 100분의 50 감액지급
2. 3회차 훈련 수강자: 미지급
3. 중도탈락한 사람: 중도탈락한 단위기간의 출석일수가 소정훈련일수의 100분의 80 미만인 경우 훈련수당 미지급
4. 공공근로사업에 참여하고 있는 사람: 참여기간에는 미지급
5. 훈련시간과 중복되지 아니하는 범위에서 근로한 경우: 근로일과 중복되지 않는 기간에는 훈련수당 지급
6. 훈련개시 1주일 이내에 과정을 변경한 사람: 변경 시까지의 기간은 미지급
7. 훈련개시 1주일 이내에 중간편입한 사람: 소정훈련일수에 따라 일할 계산하여 지급

제28조(훈련비와 교통비 등 청구) ① 직업능력개발 훈련기관은 관할 지방노동관서의 장에게 훈련종료 후 또는 단위기간 훈련실시 후 5일 이내에 별지 제9호 서식의 훈련비와 교통비 등 지급청구서에 출석부사본과 기숙사비(식비) 증빙서류를 첨부하여 제출하여야 한다.

② 지방노동관서의 장은 훈련비와 교통비 등 지급청구서를 접수한 날로부터 10일 내에 출석부 등을 확인한 후 직업능력개발 훈련기관 및 훈련생의 은행 계좌에 훈련비와 교통비 등을 각각 입금하여야 한다.

③ 지방노동관서의 장은 제1항에 따른 훈련비와 교통비 등의 청구를 「전자정부법」에 따라 전자문서 등으로 하게 할 수 있다.

제3절 훈련생의 관리

제29조(훈련생의 출결관리 등) ① 영 제7조제6항에 따라 직업능력개발

훈련기관은 출석부를 갖추어 두어 출석부 서명인원과 훈련생을 대조하는 등 훈련생의 출결상황을 확인하여야 한다. 다만, 직업훈련카드나 본인여부를 확인할 수 있는 장치를 이용한 출결관리시스템을 사용하고 있는 훈련기관은 별도의 출석부를 작성하지 아니할 수 있다.

② 훈련생이 예비군훈련, 민방위훈련 등으로 훈련을 받지 못하는 경우에는 별표1 출석인정일수에 따라 훈련을 받은 것으로 본다.

③ 제2항에 따른 사유 외 다른 사유로 발생한 지각, 조퇴나 외출 3회는 1일 결석한 것으로 본다. 다만, 지각, 조퇴, 외출로 인하여 훈련참여가 1일 훈련시간의 100분의 50 미만인 경우에는 결석으로 본다.

④ 직업훈련카드나 본인여부를 확인할 수 있는 장치를 이용한 출결관리시스템을 갖춘 훈련기관은 훈련생의 카드미소지·분실·파손 등의 사유나 출결관리시스템의 고장 등으로 출석체크를 할 수 없는 경우 직권입력대장에 훈련생의 출결상황을 기재하고 전산망에 직권으로 입력할 수 있다.

제30조(훈련생의 제재) ① 직업능력개발 훈련기관은 훈련생이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 훈련대상에서 제외하여야 한다.

1. 천재지변 등 정당한 사유 없이 5일 이상 계속해서 결석하는 경우
2. 천재지변 등 정당한 사유 없이 월 10일 이상 결석하는 경우
3. 훈련생이 총 소정훈련일수의 100분의 30을 초과하여 결석하게 된 경우
4. 제18조제2항에 따라 지방노동관서의 장이 승인한 제적기준을 위반한 경우
5. 훈련생이 자신의 카드를 다른 훈련생에게 맡기는 등의 방법으로 대리체크를 한 경우 대리체크를 한 훈련생과 대리체크를 부탁한

훈련생

②제1항제3호에 따라 제적된 사람 중 출산, 상병(의료기관 진단서 첨부) 등으로 인하여 제적한 경우에는 규칙 제3조에 따른 훈련수강 횟수에는 포함하지 않는다.

③직업능력개발 훈련기관은 제1항과 제2항에 관련된 사항을 훈련생에게 수강 등록 시 반드시 안내하여야 한다.

제31조(수료증) 소정훈련일수의 100분의 80 이상을 출석한 훈련생은 수료생으로 보며, 영 제7조제6항에 따른 훈련기관은 수료생에게 별지 제10호 서식의 수료증을 교부하여야 한다.

제32조(훈련생의 평가 등) ① 직업능력개발 훈련기관은 훈련기간 중 훈련생의 훈련성과에 대하여 정기적으로 평가를 하고 그 성적을 훈련생에게 통보하여야 하며 훈련수료 후 성적에 관한 증명을 발급할 수 있다.

② 직업능력개발 훈련기관은 훈련생모집과 취업지도시 적성검사를 하는 등 직업상담기회를 제공하여야 한다.

③ 직업능력개발 훈련기관은 해당분야의 국가기술자격의 검정이 있는 경우에는 훈련 중이나 훈련종료 후 훈련생이 해당분야의 자격검정을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

제33조(취업지원 등) ① 직업능력개발 훈련기관은 수료생 중 미취업자에 대해서는 적정분야에 취업과 창업할 수 있도록 훈련종료일로부터 6개월 이상은 고용정보의 제공 등 취업에 필요한 정보를 제공하여야 한다.

② 지방노동관서의 장은 직업능력개발 훈련기관이 제1항에 따른 취업지원을 위하여 수료생의 취업 여부를 고용보험전산망을 통해 확

인하고자 하는 경우 협조할 수 있다.

③ 이사장은 해외취업훈련과정 수료자에 대하여 적정분야에 해외취업 할 수 있도록 훈련종료일로부터 6개월 이상은 고용정보의 제공 등 취업에 필요한 정보를 제공하여야 한다.

제4절 훈련실시상황의 보고 등

제34조(훈련실시상황 등의 보고) ① 법 제16조의 규정에 따라 노동부장관으로부터 위탁을 받아 직업능력개발훈련을 실시하는 사람은 매 익월 5일까지 별지 제11호 서식의 훈련실시상황보고서에 별지 제12호 서식의 중도탈락자 및 취업자 현황과 별지 제13호 서식의 자격시험 응시현황을 첨부하여 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다

② 지방노동관서의 장은 제1항에 따른 훈련실시상황보고를 취합하여 매 익월 10일까지 별지 제14호 서식의 훈련실시상황보고서를 노동부장관에게 보고하여야 한다.

③ 법 제16조의 규정에 따라 노동부장관으로부터 위탁을 받아 직업능력개발훈련을 실시하는 사람은 훈련생별로 취업증빙서류를 첨부하여 별지 제15호 서식의 취업현황표를 작성하고 훈련수료 후 3개월이 되는 날 및 훈련수료 후 6개월이 되는 날을 기준으로 별지 제16호 서식의 과정별 취업현황통계를 작성하여 기준일로부터 5일 이내에 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

④ 지방노동관서의 장은 제3항에 따라 훈련기관이 제출한 취업현황통계를 취합하여 별지 제17호 서식에 따라 매월 취업현황통계보고

서를 작성하여 다음 달 10일까지 노동부장관에게 보고하여야 한다.

⑤ 노동부장관은 제1항부터 제4항까지의 보고를 전자정부법에 따라 전자문서 등으로 하게할 수 있다

제35조(서류비치) ① 직업능력개발 훈련기관은 다음 각 호의 서류를 규정된 기한까지 갖추어 두고 보존하여야 한다.

1. 훈련실시(변경)계획서: 3년
2. 수료증 발급대장: 3년
3. 회계장부: 3년
4. 출석부(직업훈련카드나 본인 여부를 확인할 수 있는 장치를 이용한 출결관리시스템을 운영하는 훈련과정은 제외한다): 3년
5. 취업현황표 등 취업관계 증빙서류: 3년
6. 훈련일지 비치 등 훈련에 필요한 서류: 3년

② 제1항에 따른 서류의 작성·관리·보존은 「전자정부법」에 따라 전자문서 등으로 할 수 있다.

제36조(훈련생 보호) 직업능력개발 훈련기관은 훈련생을 재해로부터 보호하기 위한 안전대책을 수립·시행하여야 하며, 훈련생이 해당훈련에 기인하여 재해를 입은 경우 법 제11조에 따른 재해위로금을 지급하기 위하여 재해위험도에 따른 보험에 가입하여야 한다.

부칙

이 고시는 고시한 날부터 시행한다. 다만, 제27조제2항의 식비 개정 규정은 2010. 1. 1. 이후에 승인된 훈련과정에 참여하는 훈련생부터 적용한다.

취약계층 직업능력개발제도의 변천과 과제

- 발행연월일 2011년 12월 29일 인쇄
2011년 12월 31일 발행
- 발행인 박 영 범
- 발행처 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-278-1 93330
- 인쇄처 범신사 (02)503-8737